



MESTRADO EM ENGENHARIA DE SEGURANÇA E HIGIENE OCUPACIONAIS

Dissertação apresentada para obtenção do grau de Mestre
Engenharia de Segurança e Higiene Ocupacionais
Faculdade de Engenharia da Universidade do Porto

PRESERVAR A SEGURANÇA DOS *OUTROS* TRABALHADORES: A ATIVIDADE DE TRABALHO DO TÉCNICO DE SEGURANÇA EM CONTEXTO REAL

Deolinda Augusta Teixeira Martins

Orientadora: Professora Doutora Liliana Maria da Silva Cunha (Professor Auxiliar Convitado, FEUP)

Arguente: Professor Doutor Camilo José Lopes Valverde (Professor Auxiliar, Universidade Católica)

Presidente do Júri: Professor Doutor João Manuel Abreu dos Santos Baptista (Professor Associado, FEUP)

2015



Faculdade de Engenharia da Universidade do Porto

Rua Dr. Roberto Frias, s/n 4200-465 Porto PORTUGAL

VoIP/SIP: feup@fe.up.pt

ISN: 3599*654



Telephone: +351 22 508 14 00



Fax: +351 22 508 14 40



URL: <http://www.fe.up.pt>



Correio Electrónico: feup@fe.up.pt

AGRADECIMENTOS

Em primeiro lugar agradeço à Professora Liliana Cunha pelo apoio ímpar, pela força e motivação, pelo envolvimento e dedicação que admiro, pela orientação e conhecimento que me transmitiu.

Aos oito Técnicos Superiores de Segurança agradeço o tempo que me disponibilizaram e, acima de tudo, as experiências que comigo partilharam e possibilitaram a concretização deste estudo.

Por último, mas inquestionavelmente basilares para a concretização desta etapa, agradeço à minha família e amigos.

RESUMO

Vários estudos têm sido desenvolvidos no domínio da Segurança e Saúde no Trabalho (SST), mas poucos são aqueles que concretamente colocam o Técnico Superior de Segurança no Trabalho (TSST) no foco do estudo e o investigam enquanto “trabalhador”, isto é, assumindo o ponto de vista da sua atividade concreta. Sendo o TSST o profissional responsável por zelar pelas condições de trabalho de tantos outros profissionais, quem, então, zelará pelas dele?

O objetivo do presente estudo reporta-se à análise da atividade dos TSST, considerando as condições e as características do seu trabalho, os dilemas a que se veem confrontados e as implicações que comportam ao nível da saúde destes profissionais. Para além disto, e sabendo que cabe à inspeção do trabalho garantir o eficaz cumprimento legal dos princípios SST, é também objetivo do presente estudo analisar a eventual influência da atividade inspetiva na atividade de trabalho do TSST. Com o intuito de aceder e compreender o ponto de vista dos TSST sobre a sua própria atividade, foi privilegiada uma metodologia qualitativa através da realização de entrevistas a oito TSST enquadrados em empresas de média e grande dimensão, localizadas nos distritos de Aveiro e do Porto.

Pela análise dos resultados verificou-se que a tipologia de organização dos serviços SST em que o TSST desempenha atividade tem influência na forma como a mesma é por ele desenvolvida. As características do serviço interno proporcionadoras de um contacto diário com os trabalhadores e empregador favorecem a atividade desempenhada por estes profissionais e contribuem para uma maior eficiência destes serviços o que não acontece no caso dos serviços externos. Ao nível das condições de trabalho os participantes referem maioritariamente a “*acumulação de tarefas*” como um dos principais constrangimentos da sua atividade o que traduz exigências muitas vezes superiores à sua capacidade de dar resposta. Quanto aos dilemas a que se veem confrontados a dualidade “*segurança vs. produção*” foi maioritariamente referida pelos participantes, seguida do dilema “*medidas preconizadas vs. implementação*”, isto é, o dilema gerado entre as ações que recomendam e a sua efetiva implementação no terreno. O confronto com estes dilemas exige que empreendam diferentes estratégias, envolvendo quer o empregador (procurando sempre “*encontrar alternativas*”) quer os trabalhadores (assegurando, de certo modo, a “*humanização da segurança*”), no sentido da construção de compromissos possíveis. Foi ainda possível analisar o impacto percebido pelos TSST do trabalho na sua própria saúde. Para além da sua frequente exposição aos riscos que avaliam, é de salientar também queixas relacionadas com a ansiedade, a pressão a que se veem sujeitos e os problemas de sono. Relativamente à influência da atividade inspetiva na sua própria atividade, os TSST referem que este organismo tem um peso importante na “*pressão à implementação*” das ações que os TSST preconizam e, por isso, são uma forma de auxílio à sua atividade profissional. Não obstante, elencam um conjunto de mudanças (“*formar os inspetores*”, “*divulgar informação*”, “*tirar dúvidas*”) a empreender na inspeção do trabalho de forma a melhorar a conduta inspetiva nos locais de trabalho.

Assim, e ainda que os estudos nas várias temáticas da SST sejam vastos, é importante dar visibilidade àqueles que a têm como profissão sob pena de, ironicamente, serem “esquecidos” pelos princípios que regem a sua própria atividade, e comprometendo com isso a sua saúde e bem-estar.

Palavras-chave: Técnicos de Segurança no Trabalho; Condições de Trabalho; Dilemas; Estratégias; Impacto na saúde;

ABSTRACT

Several studies have been undertaken in the field of Occupational Health and Safety (OHS), but few are those who specifically place the OHS professionals in the focus of study and investigate them while “workers”, ie, assuming the point of view of their practical activity. Being the OHS professionals responsible for the care of working conditions of many other professionals, who, then, will ensure their owns?

The aim of the present study concerns the analysis of the activity of OHS professionals considering the conditions and characteristics of their work, the dilemmas they face and the implications of these on OHS professionals’ health. Apart from this, and knowing that the labor inspection is responsible of ensuring the effective legal compliance of OHS principles, it is also aim of this study to analyze the potential influence of inspection activity in OHS professional work activity. In order to access and understand the point of view of OHS professionals about their own activity, a qualitative methodology was privileged by conducting interviews to eight OHS professionals framed in medium and large companies, located in the districts of Aveiro and Porto. Analyzing the results it was found that the typology of OHS services in what the OHS professionals plays activity influences the way in which it is developed for him. The characteristics of the internal service providing a daily contact with workers and employers favor the activity performed by these professionals and contribute to greater efficiency of these services which does not happen in the case of external services. In terms of working conditions participants mostly refer to “*accumulation of tasks*” as one of the main constraints of their activity which reflects requirements often greater than their ability to respond. As for the dilemmas that are confronted duality “*safety vs. production*” was mostly referred by participants as one of the main constraints of its activity followed by the dilemma “*proposed measures vs. implementation*” on the actions prescribed by OHS professional, that is, the dilemma generated between the actions recommended and its effective implementation on the field. The confrontation with these dilemmas requires that undertake different strategies, involving either the employer (always looking to “*find alternative*”) or workers (ensuring, in a sense, the “*humanization of safety*”), towards the construction of possible compromises. It was also possible to analyze the impact of the work, perceived by the OHS professionals, on their own health. Apart from their frequent exposure to the risks they assess, is noteworthy also complaints related to anxiety, pressure to which they are subject and sleep problems. Regarding the influence of inspection activity in their own activity, OHS professionals report that this entity has an important role in the “*pressure to implement*” actions that OHS professionals advocate and, therefore, are a form of support to his professional activity. Nevertheless, identifies a set of changes (“*train the inspectors*”, “*disseminate information*”, “*take doubts*”) to undertake the labor inspection in order to improve inspection conduct in the workplace.

Thus, although the studies and the various themes of OHS are vast, it is important to give visibility to those who have it as a profession under penalty of, ironically, being “forgotten” by the principles governing its own activity with that compromise their health and well-being.

Keywords: Safety Technicians at Work; Work conditions; Dilemmas; Strategies; Impact on health;

ÍNDICE

PARTE 1	1
1 INTRODUÇÃO	3
2 ESTADO DA ARTE	5
2.1 A Segurança e Saúde no Trabalho	5
2.1.1 História e evolução	5
2.1.2 Organização da SST	6
2.2 O Técnico Superior de Segurança no Trabalho	11
2.2.1 Formação profissional	11
2.2.2 Função e atividades	13
2.3 A Inspeção do Trabalho	15
2.4 Enquadramento Legal e Normativo	17
2.4.1 Organização da SST	17
2.4.2 Técnico Superior de Segurança no Trabalho	19
2.4.3 Inspeção do Trabalho	19
3 OBJETIVOS, MATERIAIS E MÉTODOS	21
3.1 Objetivos da Dissertação	21
3.2 Abordagem metodológica	21
3.3 Materiais e métodos	21
3.3.1 A entrevista	21
3.3.2 Guião da entrevista	22
3.3.3 Seleção da amostra	24
3.3.4 Procedimento de análise de dados: análise de conteúdo	25
PARTE 2	27
4 RESULTADOS	29
5 DISCUSSÃO	37
5.1 Influência dos serviços SST	37
5.2 Protagonistas da SST	40
5.3 Condições e características da atividade	45
5.4 Dilemas da atividade	49
5.5 Estratégias empreendidas	52
5.6 Efeitos da atividade	54
5.7 A atividade inspetiva e o TSST	56
5.8 Sugestões de melhoria	60
6 CONCLUSÕES E PERSPETIVAS FUTURAS	63
6.1 Conclusões	63
6.2 Perspetivas Futuras	65
7 BIBLIOGRAFIA	67

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 - Figura-resumo das possibilidades de organização da SST nas empresas.....	8
Figura 2 - Evolução do número de cursos e novos cursos ao longo dos anos (Arezes e Swuste, 2012, tradução livre)	11
Figura 3 - Entidades nacionais formadoras de TSST (nível 6)	12
Figura 4 - Representação esquemática da origem da atual ACT	16

ÍNDICE DE TABELAS

Tabela 1 - Principais atividades dos Serviços SST	7
Tabela 2 - Critérios e situações previstas legalmente para dispensa dos Serviços SST.....	8
Tabela 3 - Afetação dos TS em função do tipo de estabelecimento	10
Tabela 4 - Afetação do Médico do Trabalho em função do tipo de estabelecimento	10
Tabela 5 - Principais diplomas legais em vigor, relativos à organização da SST.....	17
Tabela 6 - Diploma legal em vigor, relativos ao exercício da atividade de TS	19
Tabela 7 - Principais diplomas legais em vigor, relativos à Inspeção e ao Inspetor do Trabalho	19
Tabela 8 - Local e duração das entrevistas realizadas.....	22
Tabela 9 - Caracterização sociodemográfica dos TSST participantes	24
Tabela 10 - Caracterização das empresas a que os TSST participantes pertencem	24
Tabela 11 - Organização categoria de primeira ordem “Organização dos serviços SST”	29
Tabela 12 - Organização categoria de primeira ordem “Protagonistas da SST”	29
Tabela 13 - Organização categoria de primeira ordem “Características atividade de trabalho” ...	30
Tabela 14 - Organização categoria de primeira ordem “ <i>Condições de trabalho</i> ”	31
Tabela 15 - Organização categoria de primeira ordem “ <i>Dilemas da atividade</i> ”	32
Tabela 16 - Organização categoria de primeira ordem “ <i>Inspeção do trabalho</i> ”	32
Tabela 17 - Organização categoria de terceira ordem “Controlo da Inspeção do trabalho”	33
Tabela 18 - Organização categoria de primeira ordem “ <i>Efeitos da atividade</i> ”	33
Tabela 19 - Organização das categorias de terceira ordem: 7.2.1, 7.2.2 e 7.2.3	34
Tabela 20 - Organização categoria de primeira ordem “ <i>Estratégias</i> ”	34
Tabela 21 - Organização da categoria de terceira ordem "Humanização da segurança"	35
Tabela 22 - Subcategorização das categorias de terceira ordem: 8.3.1 e 8.3.2	35
Tabela 23 - Organização categoria de primeira ordem “ <i>Propostas de intervenção</i> ”	35
Tabela 24 - <i>Total coding references</i> na categoria “Organização dos serviços SST”	37
Tabela 25 - <i>Total coding references</i> na categoria “Protagonistas da SST”	40
Tabela 26 - <i>Total coding references</i> na categoria “Características da atividade” e “Condições de trabalho”	45
Tabela 27 - <i>Total coding references</i> na categoria “Dilemas da atividade”	49
Tabela 28 - <i>Total coding references</i> na categoria “ <i>Estratégias</i> ”	52
Tabela 29 - <i>Total coding references</i> na categoria “Impacto na saúde e bem-estar”	55
Tabela 30 - <i>Total coding references</i> na categoria “Inspeção do Trabalho”	57
Tabela 31 - <i>Total coding references</i> na categoria “Propostas de intervenção”	61

SIGLAS

ACT: Autoridade para as Condições de Trabalho;
AISS: Associação Internacional de Segurança Social;
CAE: Classificação da Atividade Económica;
CAP: Certificado de Aptidão Profissional;
DGS: Direção Geral da Saúde;
ENSHPO: *European Network of Safety & Health Professional Organisations*;
EPI: Equipamento de Proteção Individual;
IGT: Inspeção-geral do Trabalho;
INRS: *Institut National de Recherche et de Sécurité*;
ISHST: Instituto para a Segurança, Higiene e Saúde no Trabalho;
MSESS: Ministério da Solidariedade, Emprego e Segurança Social;
NA: Não Aplicável;
OIT: Organização Internacional do Trabalho;
PME: Pequena e Média Empresa;
SST: Segurança e Saúde no Trabalho;
TS: Técnico de Segurança;
TST: Técnico de Segurança no Trabalho;
TSST: Técnico Superior de Segurança no Trabalho;
UE: União Europeia;

PARTE 1

1 INTRODUÇÃO

Quis custodiet ipsos custodes?

(Juvenal, livro III)

“Quem vigiará os vigilantes?” A expressão latina atribuída ao poeta romano Juvenal é antiga mas já retratava a dúvida a respeito da efetividade em se conceder o poder de vigilância sobre a sociedade a um único sujeito: se um apenas é escolhido para vigiar todos os demais, quem, então, irá vigiá-lo?

O problema antigo mantêm-se intemporal. O presente trabalho de investigação centra a sua análise nos trabalhadores da Segurança e Saúde no Trabalho (SST), mais especificamente no Técnico Superior de Segurança no Trabalho (TSST). Sendo o TSST o profissional responsável por zelar pelas condições de trabalho de tantos outros profissionais, quem, então, zelará pelas dele?

Vários estudos têm sido desenvolvidos no domínio da SST, mas poucos são aqueles que concretamente colocam o TSST no foco de estudo e o investigam enquanto “trabalhador”, isto é, assumindo o ponto de vista da sua atividade concreta. Por esta razão, e pela importância que a SST e o TSST deve ter na sociedade considerou-se pertinente focar a atenção nesta temática.

Apesar da SST ter como objetivo identificar e minimizar os riscos no local de trabalho, não se configura apenas como um mero conjunto de atividades de natureza técnica e organizativa em torno da prevenção de acidentes de trabalho e doenças profissionais, mas sim como uma área cuja gestão influencia decisivamente a vida das organizações e que é determinante no desenvolvimento da sua principal fonte de energia: as pessoas (Cabral, 2001).

Todos os anos, mais de 5 550 pessoas perdem a vida na União Europeia (UE) em consequência de acidentes de trabalho e a Organização Internacional do Trabalho (OIT) estima que 159 000 pessoas morrem anualmente na UE devido a doenças profissionais (AESST, 2012). Isto, conduz a uma perda anual de cerca de 143 milhões de dias de trabalho para as empresas e, ainda que as avaliações variem, estima-se que esses acidentes e os problemas de saúde custem anualmente pelo menos 490 mil milhões de euros à economia europeia (AESST, 2012). Desta forma, torna-se fundamental investir na prevenção, pôr em prática medidas eficazes de segurança e assegurar o seu cumprimento, de modo a reduzir estes números (e os custos a eles associados) mas também a fazer transparecer outras ocorrências que não chegam sequer a aparecer nestes índices estatísticos. Esta responsabilidade encontra-se confinada a diferentes atores entre os quais os TSST. Assim, pretende-se neste estudo dar destaque ao papel desenvolvido pelo TSST nas empresas, analisando os principais dilemas a que se veem confrontados e as implicações que comportam ao nível da sua saúde. Sendo o TSST o profissional responsável por assegurar a vigilância das condições de trabalho de outros profissionais, qual será a sua perceção relativamente às suas próprias condições de trabalho? Que desafios se colocam atualmente à SST sob o ponto de vista do TSST?

Outro dos objetivos do presente estudo é analisar a influência da atividade inspetiva na atividade do TSST: sabendo que cabe ao TSST implementar os princípios da prevenção nas empresas e à inspeção do trabalho o papel do Estado em garantir o eficaz cumprimento legal desses princípios, de que forma, e em que circunstâncias, estes profissionais se relacionam? Terá a inspeção do trabalho um papel fundamental para o trabalho do TSST? Por outro lado, o quadro de crise socioeconómica que se fez sentir no tecido empresarial nos últimos anos repercutiu-se nos locais de trabalho. As empresas com vista ao controlo de custos, passaram a limitar os investimentos em SST o que agudizou a exposição dos trabalhadores a riscos profissionais com potenciais repercussões nos acidentes de trabalho. Desta forma, na perspetiva do TSST, estará a intervenção da inspeção do trabalho adaptada às atuais exigências que se colocam nos locais de trabalho?

O trabalho que se segue divide-se em duas partes estruturantes: a primeira parte engloba o enquadramento teórico, a definição de objetivos e da metodologia seguidos e, a segunda parte, a análise e discussão dos resultados obtidos, as principais reflexões críticas e conclusivas do estudo, bem como a antevisão de perspectivas futuras ao trabalho.

A pesquisa bibliográfica nas suas vertentes do conhecimento legal, técnico e científico acompanha e fundamenta todas as etapas que conduziram ao desenvolvimento do presente trabalho.

Este estudo pretende assim contribuir para dar uma maior visibilidade àqueles que têm a SST como profissão, nomeadamente aos TSST, sob pena de, ironicamente, serem “esquecidos” pelos princípios que regem a sua própria atividade, comprometendo com isso a sua saúde e bem-estar.

2 ESTADO DA ARTE

2.1 A Segurança e Saúde no Trabalho

2.1.1 História e evolução

Prevenir os riscos profissionais e promover a saúde dos trabalhadores são os dois principais objetivos da SST.

A origem da SST surge compreensivelmente relacionada com a história e evolução das condições de trabalho. Inicialmente, o Homem utilizava apenas o seu corpo como força produtiva exclusiva mas, gradual e lentamente, foi construindo os primeiros instrumentos de trabalho que reforçaram e prolongaram a sua capacidade de trabalho (Santos & Uva, 2009). Na base da emergência das primeiras preocupações com a SST está assim a invenção do trabalho enquanto atividade através da qual o Homem procurava satisfazer algumas das suas necessidades de vida e da qual resultavam, não raras vezes, consequências na forma de acidentes, enfermidades e mortes (Neto, 2011).

As condições de trabalho foram-se modificando ao longo dos vários períodos da História, e as questões da SST evoluindo, em paralelo, para fazer face a novas exigências que eram introduzidas nos locais de trabalho. É na Revolução Industrial, com a mecanização dos processos produtivos, a fabricação de novos produtos químicos, o uso crescente da energia a vapor, a intensificação dos ritmos de trabalho, entre outros, que se constata, por um lado, uma alteração relevante na tipologia dos acidentes de trabalho (Carvalho, 2005; Santos & Uva, 2009) e, por outro lado, que os trabalhadores sofrem de doenças com características distintas da demais população, uma vez que estão expostos a agentes nocivos decorrentes dos processos industriais que não estão presentes na natureza. Esta tomada de consciência relativamente à influência que o trabalho tinha na segurança e saúde do ser humano, marcaram, indubitavelmente, o prólogo das preocupações com a SST (Froneberg, 2006; Neto, 2011).

Tomando-se consciência ao longo dos tempos, dos efeitos nefastos das condições de trabalho sobre a saúde humana, foram sendo delineadas medidas de proteção e prevenção, com a publicação de diversos diplomas legais, no sentido de proteger situações de trabalho mais penosas ou sujeitas a riscos mais graves. Não sendo objetivo do presente estudo fazer uma análise exaustiva de todos os diplomas legais que emergiram no âmbito da SST, realçar-se-ão aqueles que ajudam a compreender melhor a SST e a atividade do TSST atualmente, assumindo que a atividade que têm hoje e os seus determinantes são produto da História.

Desta forma, num contexto mais recente, surge em 1989 a publicação da Diretiva-Quadro 89/391/CEE relativa à aplicação de medidas destinadas a promover a melhoria da segurança e saúde dos trabalhadores no trabalho, e a respetiva transposição, em 1991, pelo Decreto-Lei n.º 441/91 de 14 de novembro. Esta Diretiva obriga a uma nova abordagem da prevenção dos riscos profissionais ao definir uma série de princípios e um conjunto de medidas destinadas a promover a melhoria da segurança e saúde dos trabalhadores. O quadro normativo pré-existente à designada “nova-abordagem” era, de forma dominante, caracterizado por um conjunto de regras de carácter técnico relativas à conformidade dos locais e equipamentos de trabalho, conduzindo para uma abordagem geral de gestão dos riscos “*a posteriori*” sempre que se evidenciavam os seus efeitos nocivos ou a sua perigosidade sendo que prevenir, era no essencial, corrigir (Cabral, 2001). Com a Diretiva-Quadro, prevenir passou a ser atuar “*a priori*” ou seja, por antecipação, surgindo por isso uma nova metodologia de materialização da prevenção na empresa que não se confinava a determinados riscos específicos mas sim à globalidade de “*todos os aspetos relacionados com o trabalho*”, incluindo também a interação dos riscos. Os princípios de prevenção trazidos por esta Diretiva tornam a organização das atividades de SST nos locais de trabalho, o elemento

fundamental para a sua implementação. Tal, foi mais tarde definido no Decreto-Lei n.º 26/94 e no Decreto-Lei n.º 110/2000 que vieram regulamentar a organização e o funcionamento das atividades SST nas empresas enquadradas por profissionais qualificados nesta área, e desta forma operacionalizar as questões da SST no contexto organizacional.

Atualmente, o Regime Jurídico da promoção e prevenção da SST é definido pela Lei n.º 102/2009 de 10 de setembro recentemente alterado pela Lei n.º 3/2014 de 28 de janeiro.

Como se pode verificar, a conceção atual da SST só foi possível devido a todo um conjunto de acontecimentos que se registaram durante os vários períodos da História. O conhecimento das inter-relações entre o trabalho e a saúde foram evoluindo ao longo dos tempos - acompanhando o progresso das forças produtivas, os avanços dos conhecimentos médicos e a gradual valorização social e política do trabalho e da vida humana - e com isto também o conceito de SST evolui (Santos & Uva, 2009). Desta forma se conclui que a SST surgiu como um fenómeno que decorre da história do trabalho, mas principalmente do lado negro dessa história, ou seja, não se firmou como um pressuposto inicial, mas como uma necessidade social que foi emergindo devido aos constrangimentos que o exercício ocupacional acarretou para o bem-estar do ser humano (Neto, 2011). Apesar das evoluções que se foram registando ao longo dos tempos, a concretização da SST nas empresas está longe de revelar um cenário ideal. Na conjuntura atual, surgem novas questões neste domínio resultantes das rápidas e significativas mudanças que se registaram nos últimos anos nos locais de trabalho (Husman, 2006a), devido não só à constante evolução tecnológica e legal (Brun & Loisel, 2002; Higashi & Inui, 2006), mas também a alterações de âmbito organizacional como o aumento da idade de reforma, o aumento das horas trabalhadas, a alteração na tipologia de contratos de trabalho (temporário, parcial, subcontratado), o aumento da carga de trabalho e pressão nos trabalhadores (Papadopoulos, et. al, 2010; Eurofound, 2012). De acordo com Papadopoulos, et. al (2010) o impacto da insegurança no emprego, nomeadamente para os trabalhadores com contratos de trabalho precários ou para os trabalhadores cujo trabalho não é declarado, pode levá-los a permanecer em silêncio caso se encontrem sujeitos a medidas de segurança inadequadas, evitando muitas vezes a declaração e notificação de acidentes de trabalho. Desta forma, a pressão a que os trabalhadores (incluindo os atores SST) estão hoje confrontados face à precariedade laboral a que se veem sujeitos, é muitas vezes determinante na subnotificação dos acidentes de trabalho, levando-os a declarar sobretudo os mais graves e mantendo na penumbra todos os outros.

2.1.2 Organização da SST

Em Portugal, a organização da SST nas empresas está prevista desde 1991 como uma obrigação legal do empregador e regulamentada desde 1994 com a criação de serviços SST.

Os serviços de SST têm como missão assegurar que as condições de trabalho salvaguardam a segurança e a saúde física e mental dos trabalhadores concretizando tais objetivos com a realização das atividades enunciadas na tabela 1.

Tabela 1 - Principais atividades dos Serviços SST

Serviço	Atividades
Segurança	- Planear a prevenção , integrando, a todos os níveis e para o conjunto das atividades da empresa, a avaliação dos riscos e as respetivas medidas de prevenção;
	- Proceder à avaliação dos riscos , elaborando os respetivos relatórios;
	- Elaborar o plano de prevenção de riscos profissionais , bem como planos detalhados de prevenção e proteção exigidos por legislação específica;
	- Participar na elaboração do plano de emergência interno , incluindo os planos específicos de combate a incêndios, evacuação de instalações e primeiros socorros;
	- Colaborar na conceção de locais, métodos e organização do trabalho , bem como na escolha e na manutenção de equipamentos de trabalho;
	- Supervisionar o aprovisionamento, a validade e a conservação dos equipamentos de proteção individual , bem como a instalação e a manutenção da sinalização de segurança;
	- Coordenar as medidas a adotar em caso de perigo grave e iminente ;
	- Vigiar as condições de trabalho de trabalhadores em situações mais vulneráveis ;
	- Conceber e desenvolver o programa de formação e informação para a promoção da SST ;
	- Apoiar as atividades de informação e consulta dos representantes dos trabalhadores para a SST ou, na sua falta, dos próprios trabalhadores;
	- Assegurar ou acompanhar a execução das medidas de prevenção, promovendo a sua eficiência e operacionalidade;
	- Organizar os elementos necessários às notificações obrigatórias;
	- Elaborar as participações obrigatórias em caso de acidente de trabalho ou doença profissional;
	- Coordenar ou acompanhar auditorias e inspeções internas;
	- Analisar as causas de acidentes de trabalho ou da ocorrência de doenças profissionais , elaborando os respetivos relatórios;
	- Recolher e organizar elementos estatísticos relativos à SST.
Saúde	- Realizar exames de vigilância da saúde , elaborando os relatórios e as fichas, bem como organizar e manter atualizados os registos clínicos e outros elementos informativos relativos ao trabalhador;
	- Desenvolver atividades de promoção da saúde ;

(elaborado com base no art. 73.º-B da Lei n.º 3/2014 de 28 de janeiro)

Tal como se verifica na tabela 1, das atividades prestadas pelos serviços SST é possível delimitar as atividades inerentes à Segurança do Trabalho que são do domínio dos Técnicos de Segurança no Trabalho, e as atividades inerentes à Saúde no Trabalho reservadas aos Médicos do Trabalho. Esta delimitação entre as atividades de Segurança e de Saúde deveria apenas tornar-se visível aquando da compreensão das atribuições de cada serviço, no entanto, a experiência em contexto real mostra que é uma realidade que nem sempre se verifica. A tímida comunicação e troca de informação entre os vários profissionais da SST está longe de existir naturalmente, o que leva à necessidade de salvaguardar legalmente este princípio. No entanto, mantém-se o pressuposto que a existência de um princípio legal não é garantia do seu cumprimento.

Na organização das atividades SST nas empresas, existe uma série de possibilidades distintas tal como a figura 1 esquematicamente apresenta.

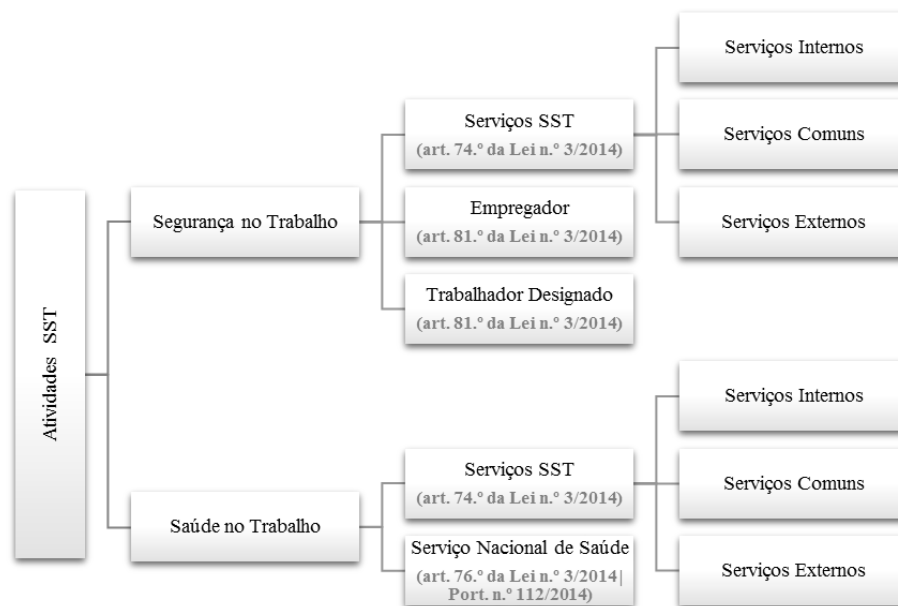


Figura 1 - Figura-resumo das possibilidades de organização da SST nas empresas

De uma forma geral, as atividades de SST podem ser organizadas recorrendo a serviços SST numa das seguintes modalidades: (1) serviços internos, (2) serviços comuns e (3) serviços externos, exceto nas situações a seguir definidas. Ou seja, as atividades de Segurança no Trabalho nas empresas que cumpram os requisitos definidos na tabela 2, podem ser asseguradas pelo empregador ou trabalhador por ele designado desde que possua formação adequada e disponha do tempo e meios necessários a tal tarefa. Este regime de exceção carece de autorização por parte da ACT. Por sua vez, as atividades de Saúde no Trabalho nas situações previstas na tabela 2, podem ser asseguradas pelo Serviço Nacional de Saúde.

Tabela 2 - Critérios e situações previstas legalmente para dispensa dos Serviços SST

Atividades	Critérios/Situações
Segurança no Trabalho	<ul style="list-style-type: none"> - Não empregar mais de nove trabalhadores; e - Não exercer atividades de risco elevado; e - Ter formação adequada permanecendo habitualmente no(s) estabelecimento(s);
Saúde no Trabalho	<ul style="list-style-type: none"> - Ser trabalhador independente; ou - Ser trabalhador agrícola sazonal e a termo; ou - Ser trabalhador da atividade de pesca em embarcação com comprimento menor a 15m; ou - Ser microempresa (menos de 10 pessoas) que não exerça atividades de risco elevado;

Relativamente aos **serviços internos** de SST estes devem ser instituídos obrigatoriamente em empresas que, de grosso modo, tenham pelo menos 400 trabalhadores ou naquelas que tendo pelo menos 30 trabalhadores exerçam atividades de risco elevado. Este tipo de serviço caracteriza-se por (1) ser criado pela própria empresa, (2) abranger exclusivamente os trabalhadores que nela prestam serviço e pelos quais o empregador é responsável, (3) fazer parte da estrutura da empresa e (4) funcionar sob o enquadramento hierárquico da administração ou direção da empresa, embora com autonomia técnica. De acordo com Walters (1997) cit in Henriques (2004) estes requisitos são fatores que favorecem o desenvolvimento de um sistema integrado de SST.

Os **serviços comuns**, por sua vez, são instituídos por acordo entre várias empresas ou estabelecimentos pertencentes a sociedades que não se encontrem em relação de grupo nem

estejam abrangidas nas situações previstas para a organização dos serviços internos, contemplando exclusivamente os trabalhadores por cuja segurança e saúde aquelas empresas ou estabelecimentos são responsáveis. De acordo com Cabral (2001) estes serviços não têm em Portugal tradição significativa, não evidenciam procura, não se adequam muito às atuais dinâmicas de gestão empresarial e para além disso revelam um défice intrínseco ao nível da definição de responsabilidades, argumento este que, em princípio, também poderia ser aplicado à modalidade de serviços externos (Henriques, 2004), que a seguir se apresenta.

Por fim, os **serviços externos** são aqueles que são contratados pelas empresas a outras entidades, isto é, são desenvolvidos por entidades que, mediante contrato escrito com o empregador, realizam as atividades de segurança e/ou de saúde no trabalho, desde que não sejam de serviço comum. Walters (1997) cit. in Henriques (2004) refere que fatores como (1) o cumprimento estrito e exclusivo do que aparece preconizado na lei, (2) a reduzida importância atribuída a esta área por muitos empregadores, gestores e trabalhadores, (3) a insuficiência de especialistas em medicina do trabalho e de outros profissionais de SST bem como (4) uma grosseira análise de custo/benefício ajudam a explicar a atual preferência da modalidade de serviço externo em detrimento do serviço interno. No entanto, é de salientar que a última alteração ao Regime Jurídico da SST, Lei n.º 3/2014 de 28 de janeiro, veio evidenciar que é a modalidade dos serviços internos a que deverá ser adotada pelas empresas, exceto nas situações em que nelas não existam meios suficientes para o desenvolvimento das atividades dos serviços de SST. Esta alteração ao demonstrar preferência dos serviços internos em detrimento dos restantes poderá evidenciar que esta é a modalidade que apresenta particularidades que permitirão alcançar mais facilmente os objetivos da SST nas empresas comparativamente com as restantes. Tal é reforçado por Henriques (2004) ao referir que é provável que a modalidade de serviço de SST condicione, influencie ou até determine a política e o sistema de gestão da SST nas empresas.

Se as características inerentes a cada modalidade SST podem influenciar a qualidade do serviço prestado, como estarão os serviços SST a funcionar?

Um estudo desenvolvido na Finlândia evidencia que os gestores de empresas encontram-se bastante satisfeitos com o desempenho do seu serviço de SST (Husman, 2006b): mais de 80% dos gestores de empresas deram notas altas (“*muito bom*” e “*bom*”) ao seu serviço de SST e praticamente 90% observaram que as atividades de SST correspondiam bem (“*bem*” e “*muito bem*”) às necessidades das suas empresas. Menos satisfeitos encontravam-se com o feedback e proposta de melhorias que tinham do serviço SST considerando-os nestes casos “*suficiente*” ou “*não suficiente*”. No entanto estará a realidade portuguesa, na perspetiva do TSST, em concordância com os resultados deste estudo? E o que pensará o TSST relativamente ao serviço prestado pelas diferentes modalidades de serviços SST?

Tendo em conta que o objetivo dos serviços de SST deve ser o mesmo independentemente da modalidade adotada, é fundamental garantir que a qualidade no cumprimento dos objetivos da SST nos locais de trabalho não é prejudicada, apesar das particularidades de cada uma das modalidades. Mas isto, é ao mesmo tempo um desafio: o acesso às realidades concretas mostra que o conhecimento da especificidade de cada situação será, certamente, muito diferente em função da modalidade em causa, e este conhecimento é determinante na intervenção do TSST. Assim, cabe ao Estado através das devidas entidades, o papel fundamental de desenvolver um sistema de licenciamento, autorização e controlo destes serviços de modo a garantir a sua consistência e eficácia nos locais de trabalho (Cabral, 2001). Tal tem sido garantido pela ação conjunta da Autoridade para as Condições do Trabalho (ACT) e Direção Geral da Saúde (DGS) no controlo do trabalho prestado por estes serviços.

Para a prossecução das atividades SST referidas é necessário garantir um conjunto de meios humanos, materiais e organizacionais capazes de assegurar tais objetivos. Assim, tal como referido anteriormente, para as atividades de Segurança no Trabalho devem existir Técnicos (Superiores)

de Segurança no Trabalho certificados pela ACT, sendo que a sua afetação às empresas deve ser estabelecida de acordo com definido na tabela 3.

Tabela 3 - Afetação dos TS em função do tipo de estabelecimento

Tipo Estabelecimento	N.º Trabalhadores	N.º Técnicos de Segurança (TS) (mínimo)
Estabelecimentos industriais	≤ 50 trabalhadores	1 TS
	> 50 trabalhadores	2TS/1500 trabalhadores, sendo pelo menos um deles TSST
Restantes estabelecimentos	≤ 50 trabalhadores	1 TS
	> 50 trabalhadores	2TS/3000 trabalhadores, sendo pelo menos um deles TSST

(elaborado com base no art. 101.º da Lei n.º 3/2014 de 28 de janeiro)

Como se pode verificar pela análise à tabela 3, a afetação dos Técnicos de Segurança pode variar em função do tipo de estabelecimento e respetivo número de trabalhadores a ele associados. Salvaguarda-se no entanto o facto de que a ACT poderá determinar uma duração mais alargada ao disposto na tabela 3, nas situações em que a natureza ou gravidade dos riscos profissionais bem como os indicadores de sinistralidade justifiquem uma ação mais eficaz, independentemente do número de trabalhadores da empresa.

Por sua vez, as atividades de Saúde no Trabalho, tal como referido anteriormente, são da responsabilidade técnica do Médico do Trabalho que, de acordo com o Regime Jurídico da promoção da SST, deve conhecer os componentes materiais do trabalho com influência sobre a saúde dos trabalhadores, e desenvolver as suas atividades de acordo com o definido na tabela 4.

Tabela 4 - Afetação do Médico do Trabalho em função do tipo de estabelecimento

Tipo Estabelecimento	Afetação Médica (mínimo)
Estabelecimentos industriais ou outra natureza com risco elevado	1h/mês/10 trabalhadores
Restantes estabelecimentos	1h/mês/20 trabalhadores

(elaborado com base no art. 105.º da Lei n.º 3/2014 de 28 de janeiro)

Pela tabela 4 verifica-se que a afetação do Médico de Trabalho também varia em função do tipo de estabelecimento ou da natureza do risco associado à atividade.

Ressalva-se que o disposto legalmente (tabelas 3 e 4) retrata apenas a afetação mínima dos profissionais SST nas empresas. As rápidas alterações no mundo laboral colocam novos desafios e exigências à SST e aos seus profissionais (Husman, 2006a) pelo que cada vez mais são necessárias novas soluções para a prestação da SST, adequando e adaptando a intervenção à realidade laboral atual. A fim de satisfazer essas necessidades e responder às expectativas, é necessário ter equipas multidisciplinares de SST, colaborar e cooperar ativamente não só com outros peritos e especialistas, mas também com os trabalhadores e empregadores no terreno. A fluência de cooperação é um dos principais fatores para o sucesso e bom funcionamento dos serviços SST (Husman, 2006a).

É importante ainda referir que ainda que os diplomas legais definam as atividades a alcançar pelos serviços SST, tais objetivos apenas se poderão concretizar de forma eficaz em cooperação plena entre as empresas e os profissionais SST e, acima de tudo, se a SST for integrada nas políticas de gestão das empresas, e dessa forma contribuir para ultrapassar a ideia do mero cumprimento formal de (mais) uma “imposição” legal.

Investigações em vários países indicam porém que a organização de saúde e segurança é marginalizada na maioria das empresas, e é difícil para os profissionais SST garantirem que esta seja uma questão central nas empresas (Hasle & Jensen, 2006). Muitas vezes, a SST acaba nos bastidores ou numa função de apêndice dentro das empresas com influência limitada sobre os processos de tomada de decisão em relação a questões centrais de saúde e segurança (Hasle & Jensen, 2006). Em algumas empresas, a existência de um serviço SST poderá ser interpretado como uma desculpa para o resto da organização para ignorar a sua responsabilidade em matéria de segurança e saúde (Hasle & Jensen, 2006).

A questão que se coloca é, como conseguirão os TSST atuar como guardiões da segurança e saúde dos trabalhadores e da instituição desta vigilância como uma prioridade, tal como o são as questões associadas à produtividade e eficiência?

O desafio traduzido por este estudo consiste em analisar a atividade dos TSST, compreendendo os principais dilemas que atravessam a sua atividade e as implicações que comportam ao nível da sua saúde, criando condições para os TSST fazerem uma “auto-análise” do seu trabalho e refletirem sobre a sua própria atividade, para além da atividade dos outros.

2.2 O Técnico Superior de Segurança no Trabalho

2.2.1 Formação profissional

O TSST é o profissional responsável por intervir na identificação de perigos em diversos ambientes de trabalho com vista a prevenir e proteger os trabalhadores face aos riscos inerentes a distintas atividades profissionais (Hale, 1995).

Num estudo desenvolvido por Arezes e Swuste (2012), verifica-se que na Europa o número de cursos disponíveis para formar TST tem evoluído ao longo dos anos, tal como a figura 2 apresenta.

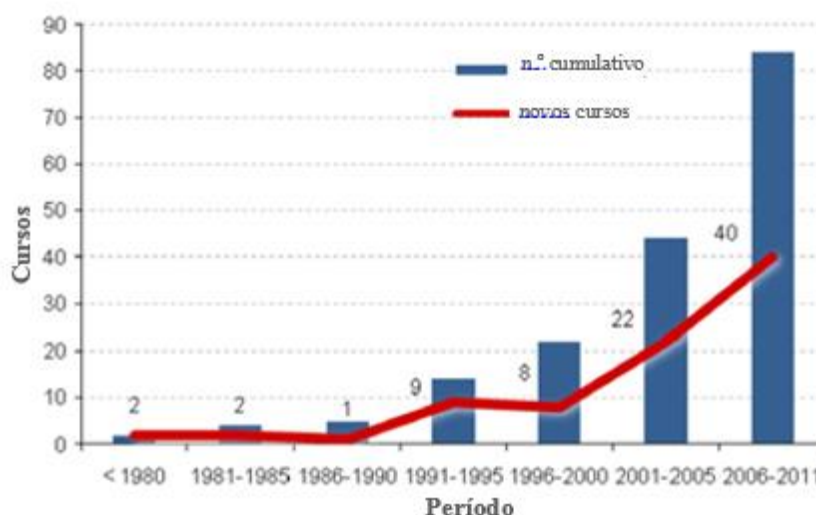


Figura 2 - Evolução do número de cursos e novos cursos ao longo dos anos (Arezes e Swuste, 2012, tradução livre)

Pela análise da figura 2 verifica-se também que apenas dois cursos (finlandeses) estão em execução desde um período anterior a 1980, ainda que de acordo com os autores desse estudo existam evidências de noutros países também terem ocorrido cursos nesse período. No entanto, até 1990 o número de cursos iniciados foi sempre relativamente baixo. Depois de 1990, vários cursos começaram a surgir e o maior aumento pode mesmo ser observado na última década (Arezes & Swuste, 2012). Tal poderá estar relacionado com a publicação na Europa da Diretiva-Quadro, em

1989, que pressupunha a necessidade de organização dos serviços SST nas empresas enquadrados por profissionais qualificados.

Em Portugal, esta atividade profissional surge, pela primeira vez, concretamente definida no ano 2000 com o Decreto-Lei n.º 110/2000 de 30 de junho, nove anos após a publicação do regime legal que transpunha a Diretiva-Quadro (Decreto-Lei n.º 441/91 de 14 de novembro). Tal diploma, atualmente revogado pela Lei n.º 42/2012 de 28 de agosto, veio regulamentar as condições de acesso e de exercício da profissão de Técnico de Segurança no Trabalho (TST).

Para o exercício desta atividade em Portugal é necessário concluir um curso de formação que, consoante se realize pela via do ensino profissional ou pela via do ensino do superior, atribuirá ao TST o nível 4 ou 6, respetivamente. O presente estudo focará a sua análise nos TSST (nível 6), como na seleção da amostra se especifica.

A existência de um motivo legal que fundamente a criação desta atividade profissional poderá ter-se revelado um fator impulsionador à emergência de várias entidades formadoras neste âmbito. Atualmente, em Portugal existem um total de 117 entidades formadoras aptas a ministrar este curso, com a distribuição geográfica que a figura 3 apresenta.

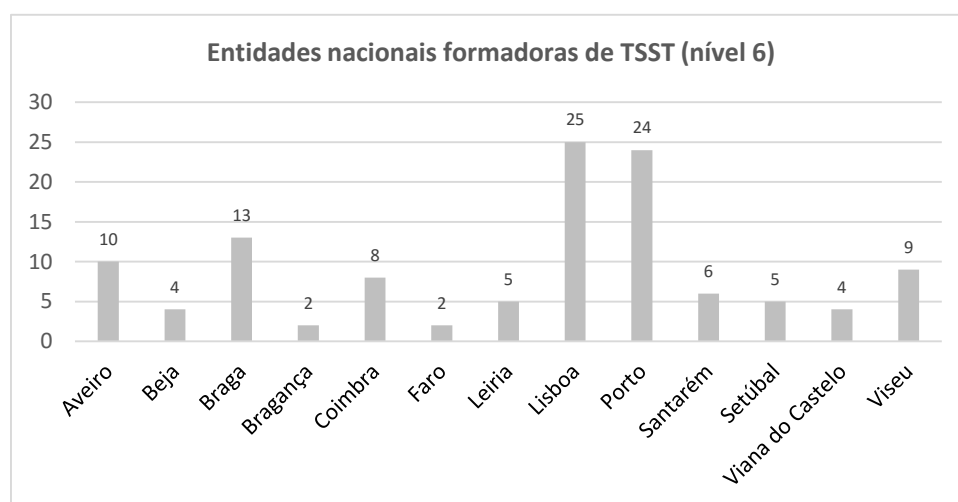


Figura 3 - Entidades nacionais formadoras de TSST (nível 6)

Os valores obtidos em cada distrito representam as entidades certificadas ao abrigo da Lei n.º 42/2012 e as entidades com homologações a decorrer ao abrigo do Decreto-Lei n.º 110/2000, tanto de empresas privadas, como de empresas públicas incluindo instituições de ensino universitário e politécnico. Como se pode verificar, e como seria expectável, é nos grandes centros urbanos que a oferta é maior. Estes dados foram obtidos pelo tratamento da informação prestada nos documentos disponíveis para consulta no *site* da ACT¹.

Para as entidades formadoras poderem disponibilizar estes cursos têm de apresentar certificação emitida pela ACT devendo para isso dar cumprimento prévio a uma série de requisitos legalmente definidos. Tal, verifica-se pertinente não só pela diversidade de perfil de formandos que entra nos cursos de formação como também pela complexidade das matérias abordadas. Ainda que estes requisitos e procedimentos prévios à certificação objetivem a uniformização e a qualidade nos cursos ministrados, não se pode assumir essa garantia. No estudo desenvolvido por Arezes e Swuste (2012) comparando os vários cursos de SST na Europa, foram verificadas várias discrepâncias no que dizia respeito às características dos cursos (programas, conteúdos, etc.)

¹ Disponível em: <http://www.act.gov.pt/pt-PT/PromocaoSST/CertificacaoEntidadesFormadoras/Paginas/default.aspx> (acedido em 09/03/2015)

devido eventualmente a particularidades nacionais e questões legais, mas também à natureza das instituições e ao tipo de protagonistas e respetiva área de formação por trás destes cursos. O mesmo argumento poderá ser aplicado às entidades formadoras portuguesas. Ou seja, embora a ACT regule a certificação destas entidades para que cumpram os “requisitos mínimos” necessários, é sabido que dependendo da instituição e dos recursos que têm disponíveis (materiais e humanos), umas estarão melhor capacitadas que outras para preparar futuros TST, ainda que todas, alegadamente, assegurem os “requisitos mínimos”.

Após a frequência do curso de formação inicial reconhecido pela ACT é emitido um título profissional (antigo Certificado de Aptidão Profissional - CAP) que capacita o TST ao exercício desta atividade. O objetivo desta certificação é garantir que o TST detém os níveis de conhecimento e competências definidos para a atividade e a integridade ética necessária ao desempenho da mesma. Para além disto, esta certificação torna-se também importante para padronizar o exercício da SST nas empresas e assim concretizar eficazmente as práticas e os princípios da SST preconizados pela Diretiva-Quadro (IDICT, 2002).

2.2.2 Função e atividades

As funções dos TST encontram-se definidas de acordo com as políticas de SST de cada país, mas as principais tarefas visando resolver os problemas da SST são comuns entre todos. De acordo com Minter (1988) cit in Wu (2011) as principais tarefas destes profissionais envolvem a formação e a educação dos vários atores SST, o desenvolvimento de políticas e procedimentos SST, a comunicação com o empregador e a observância das disposições legais nesta matéria. No entanto, Petersen (1998) cit in Wu (2011) refere que estas responsabilidades podem variar em função do tamanho da organização e da própria posição do TST dentro da organização.

Em 2002, a Associação Internacional de Segurança Social (AISSA) e mais tarde a Rede Europeia de Organizações Profissionais de Segurança e Saúde (ENSHPO) desenvolveram um estudo na Europa, Austrália e Singapura com o objetivo de recolher informação sobre as tarefas desempenhadas na atualidade pelos TST². Este estudo revelou que as principais tarefas desempenhadas por estes profissionais, referidas por mais de 60% dos participantes do estudo, eram:

- Verificar o cumprimento das políticas e procedimentos da empresa com a legislação;
- Avaliar os riscos no local de trabalho;
- Realizar análises de segurança no trabalho;
- Desenvolver a política da empresa, elaborar procedimentos, dar instruções e verificar a conformidade em máquinas e processos de trabalho;
- Preparar a política, desenvolver procedimentos e monitorizar a utilização de Equipamentos de Proteção Individual (EPI);
- Informar/discutir com todos os níveis da empresa sobre os riscos nos locais de trabalho (trabalhadores, supervisores, encarregados, administração, etc.);
- Investigar acidentes/incidentes de trabalho;
- Fazer recomendações após acidentes de trabalho;
- Realizar inspeções “*in loco*” do local de trabalho;
- Apoio na conceção de locais de trabalho;
- Realizar auditorias de comportamento no local de trabalho;
- Preparar políticas para situações de emergência;

² Disponível em: http://www.ohseducationaccreditation.org.au/wp-content/uploads/2013/05/2006_Profile_of_an_OHS_professional_International_Hale_SIA.pdf (acedido em 26/10/2014)

A lista focada em aspetos técnicos, reflete uma visão convencional do TST que decorre das origens desta profissão. As tarefas desta lista são também confirmadas pelos perigos mais relatados, centrados em aspetos técnicos relacionados com as máquinas e locais de trabalho, com os riscos ambientais (ruído, iluminação), com os riscos ergonómicos mas também com fatores humanos (comportamento e erro humano). Neste estudo, os TST também referiram que no âmbito do desempenho da sua atividade e das tarefas que lhes estão atribuídas tinham de estabelecer um contacto próximo e regular com os trabalhadores, com a gestão de topo e com as inspeções do trabalho.

Dado o alcance da atividade do TST, Brun e Loisel (2002) categorizaram as atividades da prevenção em três dimensões: humana, técnica e organizacional. A dimensão humana refere-se naturalmente às atividades que envolvem as pessoas dentro da organização sendo favorecida a abordagem que incide sobre a formação dos trabalhadores sobre riscos profissionais. A dimensão técnica que compreende as atividades que envolvem aspetos técnicos (máquinas, equipamentos, processamento de materiais) e usa abordagens tais como a higiene industrial, a ergonomia, a toxicologia e a epidemiologia. Por fim, a dimensão organizacional que consiste nas atividades que se caracterizam essencialmente pelo desenvolvimento de políticas e programas SST nas empresas. Ainda que o TST deva ter em conta estas três dimensões no desempenho das suas ações, a sua intervenção não pode fazer economia de uma análise da atividade real de trabalho, que a contextualize, para além dos aspetos técnicos e da definição de políticas e programas no domínio da SST. Nem tão-pouco do ponto de vista dos próprios trabalhadores, ouvindo as suas queixas, dificuldades e constrangimentos no desempenho da atividade de trabalho, para analisar os fatores que os desencadeiam e, desta forma, equacionar outras formas de implementar ações de mudança que podiam não ser visíveis sem o contributo dos trabalhadores (Barros-Duarte & Cunha, 2012). Por certo, tais medidas também serão mais facilmente adotadas, o que contribuirá para a eficácia da intervenção do TST.

Subjacentes ao exercício da atividade de TST estão alguns princípios deontológicos (artigo 7.º, Lei n.º 42/2012) pelos quais o TST se deve orientar, nomeadamente:

- Considerar a **segurança** e saúde dos **trabalhadores** como **fatores prioritários** da sua intervenção;
- **Basear** a sua **atividade** em **conhecimentos** científicos e **competência** técnica e propor a intervenção de peritos especializados, quando necessário;
- Adquirir e atualizar as competências e os conhecimentos necessários ao exercício das suas funções;
- **Executar** as suas funções com **autonomia técnica**, colaborando com o empregador no cumprimento das suas obrigações;
- **Informar** o empregador, os trabalhadores e os seus representantes para a segurança e saúde no trabalho sobre a existência de **situações** particularmente **perigosas** que requeiram uma **intervenção imediata**;
- **Colaborar** com os **trabalhadores** e os seus representantes para a segurança e saúde no trabalho, desenvolvendo as suas capacidades de intervenção sobre os fatores de risco profissional e as medidas de prevenção adequadas;
- **Abster-se** de **revelar informações** referentes à organização, métodos de produção ou negócios de que tenham conhecimento em virtude do desempenho das suas funções;
- Proteger a **confidencialidade** dos dados que afetem a privacidade dos trabalhadores;
- **Consultar** e **cooperar** com os **organismos** da rede nacional de **prevenção** de riscos profissionais.

De entre os princípios deontológicos pelos quais os TSST se devem regular destaca-se aquele que menciona “*considerar a segurança e a saúde dos trabalhadores como fatores prioritários da sua intervenção*”. Ainda que tal princípio esteja legalmente preconizado, de acordo com Hasle e

Jensen (2006), o facto de a SST ser subvalorizada na maioria das empresas, torna difícil para estes profissionais garantirem que esta seja uma questão central: não raras vezes, veem-se confrontados com exigências paradoxais entre o fazer cumprir os princípios de segurança, por um lado, e o não comprometer os imperativos de produção, ou interpelar as opções de organização do trabalho definidas, por outro lado. É no âmago deste paradoxo que reside a sua dificuldade em garantir mudanças nas empresas, mesmo se a sua contratação preconiza tal expectativa. Isto significa que, ainda que exista uma condição legal que obriga as organizações a zelarem pela saúde e a segurança dos seus trabalhadores, na prática, os conflitos de interesses (Henrique, 2004; Hass, 2012) e de valores, comprometem o sentido do trabalho dos TSST e o reconhecimento do contributo da sua atividade.

Desta forma, que estratégias são empreendidas pelos TSST para fazer face aos constrangimentos a que a sua atividade os confronta? Que desafios emergem da sua atividade?

2.3 A Inspeção do Trabalho

Como referido anteriormente os TST no desempenho das suas atribuições têm de estabelecer relações com os trabalhadores, empregadores mas também com os inspetores do trabalho. Isto significa que, estamos necessariamente perante uma atividade de “confluência” e de síntese de diferentes atores e de pontos de vista.

Sabendo que o TST tem como atribuição desenvolver, coordenar e controlar as atividades de SST nas empresas, sabendo que a SST é uma atividade regida por um forte enquadramento legal e sabendo que cabe à inspeção do trabalho exercer o papel do Estado na verificação do cumprimento das exigências legais nesta matéria, é objetivo do presente trabalho analisar simultaneamente a eventual influência da atividade inspetiva na atividade do TSST. Será a atividade do TSST regulada pela inspeção do trabalho?

Um estudo desenvolvido por Niskanen, et. al (2014) com o objetivo de avaliar os efeitos da inspeção do trabalho nos locais de trabalho, revela que quer os gestores da SST quer os representantes dos trabalhadores para a SST consideram que os inspetores devem fornecer mais conselhos nos locais de trabalho, a fim de ajudá-los a ultrapassar o nível mínimo estabelecido por lei. As competências profissionais dos inspetores também devem corresponder melhor às necessidades atuais do mundo laboral e serem capazes de reagir às mudanças existentes nos locais de trabalho. Deste estudo verifica-se que das ações inspetivas nos locais de trabalho é também esperado pelos profissionais da SST, uma ação de apoio por parte dos inspetores com contributos que potenciem o melhoramento dos locais de trabalho, muito mais que uma ação de verificação (apenas) do cumprimento legal.

Atualmente, em Portugal, a inspeção do trabalho encontra-se englobada nas atribuições da ACT. A ACT é um serviço central da administração direta do Estado, dotado de autonomia administrativa, e que desde 1 de janeiro de 2014 está integrado no Ministério da Solidariedade, Emprego e Segurança Social (MSESS).

A ACT foi criada pelo Decreto-Lei n.º 326-B/2007 de 28 de setembro incorporando desde 1 de outubro de 2007 as atribuições da Ex-Inspeção Geral do Trabalho (IGT) e do Ex-Instituto para a Segurança, Higiene e Saúde no Trabalho (ISHST)³, tal como a figura 3 evidencia.

³ Autoridade para as Condições do Trabalho (2013). *Estratégia 2013//2015*. Disponível em: [http://www.act.gov.pt/\(pt-PT\)/SobreACT/DocumentosOrientadores/PlanoActividades/Documents/Estrategia%202013-2015.pdf](http://www.act.gov.pt/(pt-PT)/SobreACT/DocumentosOrientadores/PlanoActividades/Documents/Estrategia%202013-2015.pdf) (acedido em 20/01/2014)



Figura 4 - Representação esquemática da origem da atual ACT

A junção da vertente inspetiva com a vertente preventiva num único organismo faz com que a ACT tenha como missão essencial por um lado, a promoção de políticas de prevenção dos riscos profissionais e, por outro lado, a melhoria das condições de trabalho através da fiscalização do cumprimento da legislação em matéria laboral e de SST. Por tratar simultaneamente de questões laborais e de SST denomina-se como um sistema de inspeção do tipo “generalista”, ou seja a competência dos inspetores abrange para além da fiscalização das condições de SST, a fiscalização no domínio da organização do trabalho e das relações laborais (OIT, 2006; ILO, 2011, Justet, 2013). Questões como horas de trabalho, férias, condições dos trabalhadores migrantes, trabalho ilegal, emprego, benefícios de segurança social, entre outros, são algumas das problemáticas abrangidas por sistemas de inspeção “generalistas” (ILO, 2002; Justet, 2013). Este sistema distingue-se do tipo “especialista” predominante noutros países da Europa (Bélgica, Alemanha, Suíça, Hungria, etc.) em que a fiscalização se foca quase exclusivamente no domínio da SST⁴ (ILO, 2002).

De acordo com o artigo 2.º do Decreto-Regulamentar n.º 47/2012 de 31 de julho a ACT tem, entre outras, as seguintes atribuições:

- a) Promover, **controlar e fiscalizar o cumprimento** das **disposições legais** respeitantes às **relações e condições de trabalho**, designadamente as relativas à SST;
- b) **Sugerir** as **medidas** adequadas em **caso de falta** ou **inadequação de normas legais**;
- c) Promover **ações de sensibilização e informação** no âmbito das relações e condições de trabalho bem como **formação** especializada no domínio da SST;
- d) **Assegurar** o procedimento das **contraordenações laborais**;
- e) **Apoiar** as **entidades públicas e privadas na identificação dos riscos profissionais**, na aplicação de medidas de prevenção e na organização de serviços de segurança, saúde e bem-estar no trabalho;

A missão e atribuições referidas concretizam-se quer no âmbito das relações laborais privadas, quer no âmbito da Administração Pública, e em empresas de todos os setores de atividade, independentemente da sua forma ou natureza jurídica ou do regime aplicável aos respetivos trabalhadores, e em qualquer local em que se verifique ou existam indícios suficientes da prestação de trabalho. O disposto é o resultado da evolução de um conjunto de normas internacionais e nacionais que progressivamente foram alargando o âmbito de ação a toda a população empregada uma vez que, originariamente, as questões relacionadas com a inspeção do trabalho surgiram do desenvolvimento da sociedade industrial e da necessidade de dar resposta aos desafios deste contexto.

A ACT tem sede em Lisboa e exerce competências em todo o território continental. A estrutura nuclear da ACT integra os Serviços Centrais, sediados em Lisboa e as unidades orgânicas

⁴ Autoridade para as Condições do Trabalho (2013). *Atividade de inspeção do trabalho: relatório 2012*. Disponível em: [http://www.act.gov.pt/\(pt-PT\)/crc/PublicacoesElectronicas/Documents/Relatorio_AI_2012.pdf](http://www.act.gov.pt/(pt-PT)/crc/PublicacoesElectronicas/Documents/Relatorio_AI_2012.pdf) (acedido em 20/01/2014)

desconcentradas, designadas por delegações⁵. A estrutura descentralizada, visa assegurar uma presença em todo o território continental, de forma a garantir uma atuação caracterizada pela proximidade relativamente aos trabalhadores, empresas e cidadãos⁶.

Relativamente aos seus recursos humanos, a ACT registou em 2012 o total de 893 efetivos, sendo que destes, 391 eram inspetores do trabalho.

Os inspetores do trabalho são funcionários públicos investidos do poder de autoridade, conforme decorre das obrigações internacionais assumidas pela ratificação das Convenções da OIT n.º 81, 129 e 155⁷. Um estatuto próprio, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 102/2000 de 2 de junho confere ainda a este corpo de profissionais, as adequadas características de autonomia técnica e de independência face aos interesses que possam prejudicar a sua ação, bem como regras específicas de deontologia profissional (aprovadas no Decreto-Lei n.º 276/2007 de 31 de julho). Tudo isto, visa proporcionar aos inspetores de trabalho uma atuação que beneficie do critério de oportunidade na seleção de prioridades de intervenção inspetiva no âmbito das visitas inspetivas nos locais de trabalho, de oportunidade na seleção de metodologias e instrumentos de ação mais aptos a reconduzir ao cumprimento da lei, visando com isto a obtenção de resultados que traduzam um sentido real de eficácia⁸.

Sendo a inspeção do trabalho, o organismo que tem como função essencial garantir a aplicação e o cumprimento das disposições legais relativas às condições de trabalho e à proteção dos trabalhadores de que modo a sua atuação (poderá) influencia(r) o trabalho do TSST? Que perspetiva tem o TSST relativamente à ação da inspeção do trabalho?

2.4 Enquadramento Legal e Normativo

Se antes se fez referência aos diplomas que, do ponto de vista histórico, foram impulsionadores da SST em Portugal, o presente ponto será consagrado àqueles que atualmente regem esta atividade, procurando-se evidenciar os pontos essenciais dos principais diplomas legais relativos à organização da SST, ao TSST e à Inspeção do Trabalho.

2.4.1 Organização da SST

Tabela 5 - Principais diplomas legais em vigor, relativos à organização da SST

Diploma Legal	Descrição Sumária
Lei n.º 59/2008 de 11 de setembro	Aprova o regime do contrato de trabalho em funções públicas.
Lei n.º 102/2009 de 10 de setembro	Regime jurídico da promoção da SST.
Lei n.º 3/2014 de 28 de janeiro	Procede à segunda alteração à Lei n.º 102/2009 de 10 de setembro, que aprova o regime jurídico da promoção da SST.

⁵ Autoridade para as Condições do Trabalho (2013). *Atividade de inspeção do trabalho: relatório 2012*. Disponível em: [http://www.act.gov.pt/\(pt-PT\)/crc/PublicacoesElectronicas/Documents/Relatorio_AI_2012.pdf](http://www.act.gov.pt/(pt-PT)/crc/PublicacoesElectronicas/Documents/Relatorio_AI_2012.pdf) (acedido em 20/01/2014)

⁶ Autoridade para as Condições do Trabalho (2013). *Estratégia 2013//2015*. Disponível em: [http://www.act.gov.pt/\(pt-PT\)/SobreACT/DocumentsOrientadores/PlanoActividades/Documents/Estrategia%202013-2015.pdf](http://www.act.gov.pt/(pt-PT)/SobreACT/DocumentsOrientadores/PlanoActividades/Documents/Estrategia%202013-2015.pdf) (acedido em 20/01/2014)

⁷ (idem)

⁸ (idem)

Pela análise da tabela 5, verifica-se que para a organização das atividades de SST, existem dois principais diplomas legais consoante se trate de empresas do setor público ou do setor privado. Para o primeiro setor é aplicável a Lei n.º 59/2008 de 11 de setembro, para o segundo a Lei n.º 102/2009 de 10 de setembro recentemente alterada pela Lei n.º 3/2014 de 28 de janeiro.

A Lei n.º 59/2008 de 11 de setembro refere que *“o trabalhador tem direito à prestação de trabalho em condições de segurança, higiene e saúde asseguradas pela entidade empregadora pública”* sendo esta entidade obrigada a organizar as atividades de SST que visem a prevenção de riscos profissionais e a promoção da saúde do trabalhador.

Por sua vez, a Lei n.º 102/2009 de 10 de setembro aplica-se a todos os ramos de atividade nos setores privado, cooperativo e social, ao trabalhador por conta de outrem e respetivo empregador (incluindo as pessoas coletivas de direito privado sem fins lucrativos) e ao trabalhador independente. Qualquer tipo de atividade realizada por trabalhadores do setor privado fica, por conseguinte, abrangida pela referida Lei. Recentemente esta Lei foi alterada pela Lei n.º 3/2014 que entrou em vigor a 27 de fevereiro de 2014. Entre as principais alterações ao regime salientam-se:

- (Artigo 4.º, a)) O **conceito de trabalhador** passa a incluir os não titulares de uma relação jurídica de emprego, desde que estejam na dependência económica do empregador em razão dos meios de trabalho e do resultado da sua atividade;
- (Artigo 15.º) Os **princípios gerais da prevenção** anteriormente nove, passam a ser onze, tendo sido introduzido o princípio *“evitar os riscos”* e o princípio *“planificação da prevenção como um sistema coerente que integre a evolução técnica, a organização do trabalho, as condições do trabalho, as relações sociais e a influência dos fatores ambientais”* que constavam do Decreto-Lei n.º 441/91 de 14 de novembro;
- (Artigo 74.º, n.º 2) Na **organização dos serviços de SST**, deve-se **adotar a modalidade de serviços internos**, salvo nos casos em que se obtiver autorização de dispensa deste serviço, admitindo-se o recurso a serviço comum, externo e ainda a técnicos qualificados, nos termos da lei apenas nos casos em que na empresa não houver meios suficientes para o desenvolvimento das atividades dos serviços de SST;
- (Artigo 73.º-B, n.º 7) A **responsabilidade contraordenacional** pelo não desenvolvimento das atividades principais de SST, passa a **recair também sobre o serviço externo**;
- (Artigo 85.º, n.º 1) Na autorização de serviço externo passou a ser previsto, enquanto requisito, a **disponibilidade permanente** de quadro mínimo (dois técnicos de segurança no trabalho, sendo um deles técnico superior);

Das principais alterações introduzidas pela Lei n.º 3/2014 de 24 de janeiro é possível concluir que estas visaram (1) uma maior proteção de todos os trabalhadores, ao estender o conceito de “trabalhador” a todos aqueles que até então poderiam não ser abrangidos no domínio da SST por não serem detentores de uma relação jurídica de emprego, (2) reforçar o foco na prevenção ao introduzir o princípio “evitar os riscos” como primeiro princípio de prevenção, (3) a incorporação da SST de uma forma mais próxima e integrada nas empresas ao eleger a modalidade de serviço interno como aquela que deverá ser adotada na organização dos serviços de SST e o (4) maior controlo da SST prestada por serviços externos devido, por um lado, à sua explícita responsabilização contraordenacional pelo não cumprimento dos seus deveres em matéria de SST e, por outro lado, pela exigência de um quadro técnico em permanência o que poderá garantir, à partida, melhor capacidade de resposta por parte desta modalidade.

Deste modo, havendo estes dois regimes que regulamentam a organização dos serviços de SST nos setores público e privado poderá garantir-se à partida, a proteção dos respetivos trabalhadores em matéria de SST, dando-se também cumprimento ao preconizado no Decreto-Lei n.º 441/91 de 14 de novembro que visava promover a SST em todos os ramos de atividade, nos setores público, privado ou cooperativo e social. Contudo, é importante ressaltar que para além do quadro legal

existente é necessário garantir a sua efetiva implementação de modo a alcançar os objetivos que os mesmos visam.

2.4.2 Técnico Superior de Segurança no Trabalho

Tabela 6 - Diploma legal em vigor, relativos ao exercício da atividade de TS

Diploma Legal	Descrição Sumária
Lei n.º 42/2012 de 28 de agosto	Aprova os regimes de acesso e de exercício das profissões de TSST e de TST.

A Lei n.º 42/2012 de 28 de agosto relativa ao regime de acesso e de exercício das profissões de Técnico Superior de Segurança no Trabalho e de Técnico de Segurança no Trabalho entrou em vigor a 29 de Novembro de 2012 e define as condições de acesso e de exercício da profissão, nomeadamente, os requisitos de atribuição, suspensão e revogação do título profissional bem como os princípios deontológicos da profissão. Atualmente, a entidade certificadora responsável pela emissão dos títulos profissionais (antigo CAP) é a ACT.

Com a entrada em vigor deste diploma legal, o CAP passa a designar-se título profissional, como já referido, e deixa de carecer de renovação. No entanto, e de acordo com o artigo 8.º, a ACT pode suspender o título profissional quando, em cada período de cinco anos não se verifiquem os seguintes requisitos:

- Atualização científica e técnica, através da frequência de formação contínua correspondente a, pelo menos, 30 horas;
- 100 horas de formação contínua para os técnicos que tenham um exercício profissional inferior a dois anos;

Esta alteração tornou menos burocrática a atualização do título profissional de TSST responsabilizando no entanto o técnico pelo cumprimento dos requisitos necessários à sua manutenção. Os CAP emitidos ao abrigo da legislação revogada valem como título profissional para a profissão a que respeitam, para todos os efeitos legais.

2.4.3 Inspeção do Trabalho

Tabela 7 - Principais diplomas legais em vigor, relativos à Inspeção e ao Inspetor do Trabalho

Diploma Legal	Descrição Sumária
Decreto-Lei n.º 102/2000 de 02 de junho	Aprova o Estatuto da Inspeção-Geral do Trabalho.
Decreto-Lei n.º 276/2007 de 31 de julho	Regime Jurídico da atividade de inspeção da administração direta e indireta do Estado.
Decreto Regulamentar n.º 47/2012 de 31 de julho	Aprova a orgânica da Autoridade para as Condições do Trabalho.
Decreto-Lei n.º 167-C/2013 de 31 de dezembro	Aprova a lei orgânica do Ministério da Solidariedade, Emprego e Segurança Social.

O Decreto-Lei n.º 102/2000 de 02 de junho aprova o estatuto da Inspeção Geral do Trabalho. Ainda que este organismo tenha sido extinto e incorporado na ACT pelo Decreto-Lei n.º 326-B/2007 de 28 de Setembro (entretanto revogado pelo Decreto Regulamentar n.º 47/2012) manteve contudo em vigor os artigos (5.º a 27.º) relativos à natureza da ação inspetiva, e ao exercício da profissão de inspetor do trabalho indicando as atividades e poderes do inspetor do trabalho, as incompatibilidades da profissão, o estatuto e o sigilo profissional a que devem estar sujeitos.

O Decreto-Lei n.º 276/2007 de 31 de julho, por sua vez, surgiu da necessidade de aprovar um Regime Jurídico que fosse comum a toda a atividade de inspeção da administração direta e indireta do Estado, permitindo racionalizar e uniformizar um acervo de regras comuns a toda a atividade inspetiva. A ACT, enquanto serviço central da administração direta do Estado encontra-se desta forma abrangida por este diploma (art. 8.º).

Entretanto, pelo Decreto-Regulamentar n.º 47/2012 de 31 de julho é definida a atual orgânica da ACT no âmbito do “Plano de Redução e Melhoria da Administração Central”. Este Plano de Redução objetivando a racionalização das estruturas do Estado e a melhor utilização dos seus recursos humanos e financeiros prevê para a ACT uma menor estrutura a nível regional, criando 18 unidades orgânicas desconcentradas, designadas de delegações. Esta descentralização dos serviços poderá ser impulsionadora de uma maior proximidade entre a ACT, empresas, trabalhadores e cidadãos, o que será um fator importante na sua intervenção.

Desde 1 de janeiro de 2014, através do Decreto-Lei n.º 167-C/2013 de 31 de dezembro que a ACT passou a integrar o Ministério da Solidariedade, Emprego e Segurança Social (MSESS). Esta entidade já pertenceu ao Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social, e até 1 de janeiro de 2014 pertencia ao Ministério da Solidariedade e da Segurança Social. Estas constantes alterações evidenciam que a ACT enquanto organismo público é frequentemente afetada pelas reformas que o Estado empreende, e com consequências inegáveis na forma de conceber e de intervir em matéria de SST.

3 OBJETIVOS, MATERIAIS E MÉTODOS

3.1 Objetivos da Dissertação

O presente estudo visou, particularmente, os seguintes objetivos específicos:

- Analisar a perspectiva do TSST, relativamente às condições e às características do seu trabalho que serão determinantes para a forma como o mesmo é desenvolvido;
- Identificar os principais constrangimentos com que se deparam na execução da sua atividade e as estratégias por eles adotadas para a sua resolução;
- Estudar o impacto da atividade na saúde e bem-estar destes trabalhadores;
- Analisar a influência da atividade inspetiva na atividade do TSST;

3.2 Abordagem metodológica

No presente estudo foi privilegiada uma metodologia qualitativa através da realização de entrevistas semiestruturadas. As entrevistas são uma das técnicas de recolha de informação utilizada em investigação qualitativa (Freitas, 2013). A metodologia qualitativa retrata as perspetivas dos participantes, visando aceder aos significados que estes atribuem às suas experiências (Miller e Haslam, 2009). Tendo por objetivo caracterizar a atividade dos TSST, os seus dilemas e as implicações que traduzem ao nível da sua saúde, esta metodologia verificou-se a mais adequada uma vez que se foca nas perceções individuais do sujeito objetivando a compreensão profunda dos problemas e encontrando significados para o que está “por trás” de certos comportamentos, atitudes ou convicções (Almeida & Freire, 2007; Bento, 2012). Na investigação qualitativa os sujeitos são estudados na sua complexidade, como um todo e integrados no seu contexto natural (Flick, 2005; Bento, 2012; Freitas, 2013).

3.3 Materiais e métodos

3.3.1 A entrevista

A entrevista semiestruturada foi a técnica de recolha de informação selecionada para a concretização dos objetivos definidos. De acordo com Quivy e Campenhoudt (2005) são entrevistas semiestruturadas aquelas em que existe uma série de perguntas-guias, relativamente abertas, a propósito das quais se procura compreender o ponto de vista do entrevistado. No entanto, as perguntas não são colocadas necessariamente na ordem em que foram definidas e tanto quanto possível, criam-se condições para que o entrevistado possa falar abertamente, com as palavras que desejar e na ordem que lhe convier. O investigador esforça-se simplesmente por reencaminhar a entrevista para os objetivos, cada vez que o entrevistado deles se afastar, e por colocar as perguntas, no momento mais apropriado e de forma o mais coerente possível com a problemática em análise. Sendo objetivo do estudo analisar, sob o ponto de vista do TSST, as condições e as características do seu trabalho a entrevista é o meio em que o entrevistado pode exprimir com profundidade e sem condicionalismos tais perceções bem como experiências relevantes que auxiliem essa caracterização.

Todas as entrevistas decorreram num local da preferência dos participantes, que na maior parte dos casos correspondeu às empresas nas quais os TSST participantes prestam atividade (ver tabela 8).

As entrevistas iniciaram-se com o esclarecimento dos objetivos do estudo e da metodologia a seguir tendo-se obtido oralmente o consentimento informado de cada participante. Com este primeiro momento pretendeu-se fornecer ao entrevistado dados que lhe permitissem entender a importância da sua participação na construção de conhecimento sobre a problemática em análise e, por consequência, a utilidade do seu ponto de vista na investigação em curso.

Todas as entrevistas foram registadas em áudio, com a devida autorização dos participantes, de forma a salvaguardar com rigor o registo do seu conteúdo. As entrevistas decorreram tendo como suporte o guião especificamente elaborado para o efeito e tiveram a duração média de 1h30min (valor médio), tal como a tabela 8 apresenta.

Tabela 8 - Local e duração das entrevistas realizadas

Sigla	Duração	Local
TS1	1h18min	Empresa do TS1
TS2	3h39min	Empresa do TS2
TS3	0h48min	Empresa do TS3
TS4	1h34min	FEUP
TS5	1h18min	FEUP
TS6	0h56min	FEUP
TS7	1h53min	Empresa do TS7
TS8	0h41min	Empresa do TS8
Total	12h07min	---
Média	1h30min	---

3.3.2 Guião da entrevista

Ao optar pela realização de entrevistas semiestruturadas como método de recolha de dados, foi necessário criar um guião de entrevista específico para o presente estudo. A construção do guião teve por base a pesquisa bibliográfica realizada. O guião encontrava-se estruturado em sete partes:

- Parte 1: A empresa
- Parte 2: O trabalhador
- Parte 3: Características da atividade e condições do trabalho
- Parte 4: A atividade de SST e a Inspeção do Trabalho
- Parte 5: Impactos da atividade do trabalho percebidos pelo trabalhador
- Parte 6: Propostas de mudança
- Parte 7: Finalização

Parte 1: A empresa

Esta primeira parte do guião da entrevista teve por objetivo identificar a atividade principal da empresa a que pertencia o TSST entrevistado e as suas características, bem como a modalidade dos serviços de SST adotados nessa empresa.

Parte 2: O trabalhador

Com esta parte pretendeu-se obter uma caracterização do trabalhador englobando dados sociodemográficos e profissionais que o caracterizassem. Questões como: idade, estado civil, habilitações literárias, antiguidade na função e na organização foram aqui colocadas.

Parte 3: Características da atividade e condições do trabalho

Esta parte do guião pretendeu recolher informação relativa às características da atividade e às condições de trabalho. A informação encontrava-se estruturada da seguinte forma:

- A. Serviços SST
- B. Atividade
 - Descrição;
- C. Condições de trabalho (envolvente organizacional):
 - Organização do trabalho;
 - Tempo de trabalho;
 - Ritmos de trabalho;
 - Relações de trabalho;
 - Reconhecimento no trabalho;
 - Formação;

A secção “*A. Serviços SST*” objetivava explorar a perceção dos TSST relativamente ao funcionamento das várias modalidades dos serviços SST nas empresas, bem como a sua opinião relativamente à perceção que os empregadores e os trabalhadores têm acerca dos serviços/atividades de SST.

Na secção “*B. Atividade*” pretendeu-se obter dados para a caracterização da atividade real de trabalho do TSST, percebendo também os principais dilemas com que se veem confrontados na execução da sua atividade.

Foi objetivo da secção “*C. Condições de trabalho (envolvente organizacional)*” recolher informação que permitisse caracterizar a atividade de trabalho quanto à sua envolvência organizacional nomeadamente no planeamento de atividades, tempos e ritmos de trabalho a que têm que dar resposta, reconhecimento e relações de trabalho estabelecidas. Pretendeu-se assim identificar os principais constrangimentos organizacionais e relacionais que determinam a forma como esta atividade é exercida.

Parte 4: A atividade de SST e a Inspeção do Trabalho

Esta pretendeu analisar a perceção do TSST relativamente ao trabalho desenvolvido pela Inspeção do Trabalho e em que medida essa entidade condicionou e/ou condiciona o desenvolvimento do seu próprio trabalho.

Parte 5: Impactos da atividade do trabalho percecionados pelo trabalhador

Nesta parte foi objetivo perceber os impactos da atividade percecionados pelos TSST entrevistados na sua própria saúde.

Parte 6: Propostas de mudança

Esta teve como objetivo perceber o que deveria, na perspetiva do TSST, ser alvo de intervenção para uma melhor realização do trabalho.

Parte 7: Finalização

Nesta fase da entrevista foi resumido em linhas gerais o que foi dito e validada toda a informação pelo participante.

3.3.3 Seleção da amostra

De acordo com Aires (2011) este estudo seguiu um processo de amostragem intencional, ou seja, os participantes foram selecionados intencionalmente em função de determinadas opções da investigadora nomeadamente: (1) ser TSST com cinco ou mais anos de experiência na atividade de modo a possuírem uma experiência e uma perspetiva crítica sobre ela (2) possuir contacto prévio com a ACT e (3) exercer atividade em empresas localizadas entre o Distrito de Aveiro e Porto, na medida em que seriam mais facilmente abordáveis.

Foram estabelecidos vários contactos telefónicos e via *e-mail* contextualizando os potenciais participantes acerca dos objetivos do presente estudo até se obter uma amostra de oito participantes que se adequasse aos critérios de amostragem previamente definidos.

Nas tabelas 9 e 10, apresenta-se a caracterização sociodemográfica dos participantes do estudo através da informação obtida durante a fase inicial das entrevistas (parte 2 e 1 do guião de entrevista, respetivamente). Na primeira tabela encontram-se os dados relativos aos TSST, na segunda os dados relativos à caracterização das empresas em que os TSST exercem atividade.

Tabela 9 - Caracterização sociodemográfica dos TSST participantes

Sigla	Idade	Sexo	Formação	Antiguidade (na função)	Antiguidade (na empresa)
TS1	36 anos	Feminino	Saúde Ambiental	15 anos	12 anos
TS2	31 anos	Feminino	Engenharia do Ambiente	6 anos	8 anos*
TS3	36 anos	Feminino	Engenharia do Ambiente	10 anos	8 anos
TS4	35 anos	Feminino	Saúde Ambiental	11 anos	9 anos
TS5	33 anos	Feminino	Engenharia de Minas e Geoambiente	7 anos	7 anos
TS6	31 anos	Feminino	Engenharia Civil	10 anos	6 anos
TS7	46 anos	Feminino	Engenharia de Minas e Geoambiente	13 anos	15 anos*
TS8	37 anos	Feminino	Engenharia do Ambiente	10 anos	13 anos*

* TS2 | TS7 | TS8: Começaram com outras funções na empresa;

Tabela 10 - Caracterização das empresas a que os TSST participantes pertencem

Sigla	Setor	Modalidade Serviços	Distrito	Classificação da Atividade Económica (CAE)	Dimensão
TS1	Hospitalar	Internos	Porto	CAE 86100 - Atividades dos estabelecimentos de saúde com internamento	≈ 2000 trabalhadores
TS2	Indústria	Internos	Aveiro	CAE 28140 - Fabricação de outras torneiras e válvulas	≈ 700 trabalhadores

Sigla	Setor	Modalidade Serviços	Distrito	Classificação da Atividade Económica (CAE)	Dimensão
TS3	Serviços	Internos	Aveiro	CAE 62010 - Atividades de programação informática	≈ 900 trabalhadores
TS4	Hospitalar	Internos	Porto	CAE 86100 - Atividades dos estabelecimentos de saúde com internamento	≈ 6000 trabalhadores
TS5	Indústria	Internos	Porto	CAE 08112 - Extração de granito ornamental e rochas similares	≈ 60 trabalhadores
TS6	Indústria	Internos	Porto	CAE 19201 - Fabricação de produtos petrolíferos refinados	≈ 100 trabalhadores
TS7	Serviços	Externos	Porto	CAE 72190 - Outra investigação e desenvolvimento das ciências físicas e naturais	NA
TS8	Indústria	Internos	Aveiro	CAE 29320 - Fabricação de outros componentes e acessórios para veículos automóveis	≈ 1140 trabalhadores

Como se pode verificar nas tabelas 9 e 10, os participantes do estudo apresentam uma idade compreendida entre os 31 e os 46 anos sendo todos do sexo feminino. Encontravam-se a exercer atividade como técnicos internos (com exceção do TS7), em média, há aproximadamente 10 anos, em empresas do setor industrial ou de serviços que, de acordo com o artigo 100.º da Lei n.º 7/2009 e suas alterações, se caracterizam como de média e grande dimensão tendo por base o número de trabalhadores.

3.3.4 Procedimento de análise de dados: análise de conteúdo

Para o tratamento e análise dos dados obtidos recorreu-se à análise de conteúdo das entrevistas realizadas. De acordo com Quivy e Campenhoudt (2005) o lugar ocupado pela análise de conteúdo na investigação social é cada vez maior, nomeadamente porque oferece a possibilidade de tratar de forma metódica informações e testemunhos que apresentam um certo grau de profundidade e de complexidade, como, por exemplo, os relatos de entrevistas pouco diretivas.

A análise de conteúdo realizada no presente estudo envolveu três fases: (1) transcrição das entrevistas registadas em áudio, (2) leitura flutuante do conteúdo das entrevistas e (3) criação de um sistema de categorias. Durante a primeira fase foi realizada a transcrição na íntegra dos ficheiros áudio gerados na gravação da entrevista de modo a que estas ficassem documentalmente registadas. Na segunda fase, procedeu-se a uma leitura flutuante das entrevistas com o objetivo de tomar contacto de uma forma holística com o material a analisar permitindo identificar possíveis categorias de análise. Na terceira fase criou-se o sistema de categorias a partir do registo das entrevistas e não seguindo uma abordagem “*top-down*”.

As categorias são classes que agrupam um conjunto de elementos com características comuns. A categorização tem como objetivo, fornecer, de forma organizada, uma representação simplificada dos dados brutos, de modo a dar a conhecer índices invisíveis ao nível dos dados brutos (Bardin, 1977). Esta última fase foi realizada com o auxílio do *software* de análise NVivo 9.

PARTE 2

4 RESULTADOS

Neste capítulo apresenta-se a descrição e organização do sistema de categorias emergentes do discurso dos participantes, bem como alguns dos excertos justificativos dessas categorias.

O sistema de categorias é composto por nove categorias de primeira ordem, nomeadamente: (1) Organização dos serviços SST, (2) Protagonistas da SST, (3) Características da atividade de trabalho, (4) Condições de trabalho, (5) Dilemas da atividade, (6) Inspeção do trabalho, (7) Efeitos da atividade, (8) Estratégias e (9) Propostas de intervenção.

Sabendo que o TSST pode exercer atividade em distintos serviços SST e que cada modalidade tem as suas próprias particularidades, considerou-se importante dar visibilidade a estas diferenças que poderão ser determinantes na forma como o TSST exerce a sua atividade. Assim, organizou-se a categoria de primeira ordem **(1) Organização dos serviços SST** que se subdivide em três subcategorias de segunda ordem: *(1.1) Serviços externos*, *(1.2) Serviços internos* e *(1.3) Qualidade dos serviços* as quais por sua vez se subdividem em várias subcategorias de terceira ordem como a tabela 11 apresenta.

Tabela 11 - Organização categoria de primeira ordem “Organização dos serviços SST”

Categoria Segunda Ordem	Categoria Terceira Ordem
1.1. Serviços externos	1.1.1 Mero contrato
	1.1.2 Menor responsabilidade
	1.1.3 Desconhecem a atividade
	1.1.4 Incompreendidos
	1.1.5 Contacto com diferentes realidades
1.2 Serviços internos	1.2.1 Menor contacto com realidades distintas
	1.2.2 TS polivalente vs. TS exclusivo
	1.2.3 Contacto diário
	1.2.4 Eficientes
	1.2.5 Bem integrados
1.3 Qualidade dos serviços	1.3.1 Exigência dos intervenientes
	1.3.2 Adequação à empresa

“...é um contrato que muitas vezes é só para cumprir uma prescrição legal, e se fores a ver o que é que é implementado e o que é que se desenvolve...não se desenvolve nada. Sinceramente.” [TS6]

“...no serviço interno nós estamos cá todos os dias e todos os dias podemos ser contactados e dirigirmo-nos ao local.” [TS1]

Da análise do discurso dos participantes emergiram também vários atores SST. Tendo em conta o protagonismo destes atores para a concretização da SST nas empresas e, consequentemente, para a atividade do TSST, observou-se pertinente dar-lhes visibilidade organizando a categoria de primeira ordem **(2) Protagonistas da SST**. Esta categoria subdivide-se em três subcategorias de segunda ordem: *(2.1) Trabalhadores*, *(2.2) Empregador e Chefias intermédias* e *(2.3) Legislação* que por sua vez se subdividem em subcategorias de terceira ordem como a tabela 12 apresenta.

Tabela 12 - Organização categoria de primeira ordem “Protagonistas da SST”

Categoria Segunda Ordem	Categoria Terceira Ordem
2.1 Trabalhadores	2.1.1 Perceção da SST
	2.1.2 Desconhecimento da sua responsabilidade SST

Categoria Segunda Ordem	Categoria Terceira Ordem
	2.1.3 Reação dos trabalhadores
	2.1.4 Saberes dos trabalhadores
2.2 Empregador e Chefias intermédias	2.2.1 Faz porque é obrigatório
	2.2.2 Não dão exemplo
	2.2.3 Obstaculiza a SST
	2.2.4 Facilita a SST
	2.2.5 Entranha das hierarquias
2.3 Legislação	2.3.1 Justificação da atividade do TSST
	2.3.2 Mera obrigação
	2.3.3 Díficil interpretação
	2.3.4 Conflito na implementação
	2.3.5 Constrangimento económico
	2.3.6 Cumprir a lei não chega

“...às vezes as pessoas não entendem qual é a responsabilidade das chefias e a própria deles, acham que é tudo para o serviço de HST e não é bem assim.” [TS8]

“Uma empresa contrata um TS propositadamente apenas se tiver o número de trabalhadores que a lei impõe para ter o TS, porque ninguém vai contratar um TS porque acha que é bom para garantir alguma coisa...a não ser que já tenham tido alguns casos de morte, etc...aí valorizam e ouvem o Técnico, mas é uma imposição legal...” [TS5]

Para perceber as características inerentes à atividade do TSST, toda a informação caracterizante da sua atividade e relevada pelos participantes neste estudo, foi organizada na categoria de primeira ordem **(3) Características da atividade de trabalho** a qual se subdivide em categorias de segunda e terceira ordem como a tabela 13 apresenta.

Tabela 13 - Organização categoria de primeira ordem “Características atividade de trabalho”

Categoria Segunda Ordem	Categoria Terceira Ordem
3.1 Componente burocrática	3.1.1 Elaboração e gestão de informação
	3.1.2 Análise de legislação
3.2 Avaliação de riscos	3.2.1 Probabilidade vs. Consequência
3.3 Atividade em permanência	---
3.4 Imprevisibilidade	---
3.5 Antecipar eventuais problemas	3.5.1 Ser exigente
	3.5.2 Preparação
	3.5.3 Verificação
	3.5.4 Manter evidências
	3.5.5 Evidenciar constrangimentos
3.6 Gerir situações complexas	3.6.1 Expor situações complexas
	3.6.2 Análise do desconhecido
	3.6.3 Acidente eminente
	3.6.4 Morte
3.7 Responsabilidade legal	---
3.8 Reconhecimento	3.8.1 Conseguir melhorar a empresa
	3.8.2 Não ser questionado
	3.8.3 Não ter acidentes
	3.8.4 Manter clientes

Categoria Segunda Ordem	Categoria Terceira Ordem
	3.8.5 Interno vs. Externo

“E é um trabalho muito burocrático, eu se quiser fazer um trabalho bem feito, eu não passo o dia todo a fazer papel...” [TS6]

“Quando me ligam do emprego fora das horas de trabalho, acho sempre que é algum acidente (...) há muita preocupação. Mesmo de férias (...) penso sempre (nisso) todos os dias quando o meu telefone toca (...) e eu detesto que o telefone da empresa toque em férias porque eu sei lá! Pode ser um acidente! (...) É a preocupação constante (...) com o acidente iminente que possa existir.” [TS5]

Sabendo que as condições de trabalho podem afetar o bem-estar dos trabalhadores e que este pode ser determinante na forma como a atividade profissional é desempenhada, verificou-se pertinente organizar a categoria de primeira ordem **(4) Condições de trabalho** com todas as informações relevadas, neste sentido, pelos participantes do estudo. Esta categoria de primeira ordem divide-se em quatro categorias de segunda ordem: (4.1) *Volume de trabalho*, (4.2) *Falta de recursos*, (4.3) *Constrangimentos temporais* e (4.4) *Conflitos laborais*. Destas, apenas a categoria (4.2) *Falta de recursos* e a (4.4) *Conflitos laborais* se dividem em categorias de terceira ordem como se verifica na tabela 14.

Tabela 14 - Organização categoria de primeira ordem “Condições de trabalho”

Categoria Segunda Ordem	Categoria Terceira Ordem
4.1 Volume de trabalho	---
4.2 Falta de recursos	4.2.1 Acumulação de funções/tarefas 4.2.2 Acesso ao local de trabalho
4.3 Constrangimentos temporais	4.4.1 Horário de trabalho 4.4.2 (In)cumprimento de prazos
4.4 Conflitos laborais	---

“Entre licenciamento, qualidade e HST, acabo por abranger tudo (...) como eu tenho muitas funções acabo por não me dedicar a tempo inteiro a uma coisa que era necessária: acabo por não andar tanto no terreno como queria, pronto.” [TS5]

“Como geralmente é muito difícil o cumprimento do relatório atempadamente, eu prefiro ter a reunião para explicar o que têm de fazer.” [TS7]

No exercício desta atividade profissional os trabalhadores veem-se também confrontados com dilemas inerentes à sua atividade que podem condicionar a forma como a mesma é por eles desenvolvida. Assim, e sendo tais dilemas um fator contributivo para a análise e compreensão da atividade de trabalho dos TSST, organizou-se a categoria de primeira ordem **(5) Dilemas da atividade**. Esta categoria subdivide-se em cinco categorias de segunda ordem: (5.1) *ST vs. Produção*, (5.2) *Custo vs. Investimento*, (5.3) *Gestão de prioridade*, (5.4) *O visível e o invisível da atividade* e (5.5) *Medidas preconizadas vs. Implementação*. Apenas a categoria (5.2) *Custo vs. Investimento* se subdivide em categorias de terceira ordem como é possível verificar na tabela 15.

Tabela 15 - Organização categoria de primeira ordem “Dilemas da atividade”

Categoria Segunda Ordem	Categoria Terceira Ordem
5.1 SST vs. Produção	---
5.2 Custo vs. Investimento	5.2.1 SST como custo 5.2.2 SST como investimento
5.3 Gestão de prioridades	---
5.4 O visível e o invisível da atividade	---
5.5 Medidas preconizadas vs. Implementação	---

“...os TS são como os empregados de limpeza, com muita consideração que eu tenho pelos empregados de limpeza, mas é assim: tu não notas o trabalho dele, não o vês, não dás valor nenhum. Quando há uma coisa fora do sítio, alguma coisa suja, são os primeiros a ser chamados. Nós, é igual. Nós só sabemos para chatear, para empatar trabalho, para pedir relatórios, para sermos chatos. Quando há um acidente ‘onde é que está o TS? Porque é que ele não parou? Porque é ele não deu formação? Porque é que ele não parou a obra?’ É igual, exatamente igual.” [TS6]

“Se era coisa que ao princípio me fazia um bocado de confusão porque (...) não estava habituada a este conceito de (...) tomar decisão de: ‘Ok, para mim arranjar esta máquina é mais prioritário do que aquela’ e não ficar com: ‘então mas e se acontece um acidente (na outra)?’. Ao princípio acontece muito. E se não é um Técnico que seja assertivo, que tenha este discernimento, fica maluco. Porque é assim, não se consegue fazer tudo de uma vez e a produção não consegue arranjar tudo de uma vez, e nós temos de ser capazes de decidir, de valorizar, de triar e de viver com as consequências. Porque se acontecer um acidente ali eu tenho de ser capaz de dizer: ‘Eu fiz uma má avaliação. Eu dei prioridade aquilo quando devia ter dado prioridade aquilo’, ponto.” [TS2]

Como referido anteriormente os TST no desempenho das suas atribuições têm de estabelecer relações com vários intervenientes na SST entre os quais os inspetores do trabalho. Sabendo que a inspeção do trabalho tem por missão assegurar o eficaz cumprimento legal dos princípios SST que os TSST preconizam nas empresas onde prestam atividade, e que a análise destas relações profissionais podem ajudar a compreender a forma como o TSST desempenha a sua atividade, organizou-se a categoria de primeira ordem (6) **Inspeção do trabalho**, com toda a informação revelada pelos participantes do estudo sobre esta entidade. Esta categoria de primeira ordem subdivide-se em categorias de segunda e terceira ordem como a tabela 16 apresenta.

Tabela 16 - Organização categoria de primeira ordem “Inspeção do trabalho”

Categoria Segunda Ordem	Categoria Terceira Ordem
6.1 A atividade da inspeção	6.1.1 Sempre nos mesmos 6.1.2 Postura à caça 6.1.3 Autuar 6.1.4 (In)sensibilidade para a realidade económica 6.1.5 Controlo da inspeção
6.2 Inspeção vs. Desenvolvimento das Condições de Trabalho	6.2.1 Promoção e prevenção 6.2.2 Inspeção 6.2.3 Setor público 6.2.4 Pressão à implementação

Categoria Segunda Ordem	Categoria Terceira Ordem
6.3 Práticas dos profissionais	6.3.1 Experiente vs. inexperiente
	6.3.2 Desconhecimento da realidade
	6.3.3 Intimidação
	6.3.4 Arrogância
	6.3.5 Dar o exemplo
	6.3.6 Explicar
6.4 Inspeção vs. TSST	6.4.1 Influência
	6.4.2 Troca de conhecimentos
	6.4.3 Apoio/ajuda
	6.4.5 Transparência q.b.
	6.4.6 Receio
	6.4.7 Ausência de feedback
6.5 Alterações	6.5.1 Formar os inspetores
	6.5.2 Divulgar informação
	6.5.3 Tirar dúvidas
	6.5.4 Facilitar o contacto

A categoria de terceira ordem (6.1.5) *Controlo da inspeção* subdivide-se ainda em categorias de quarta ordem como a tabela 17 apresenta.

Tabela 17 - Organização categoria de terceira ordem “Controlo da Inspeção do trabalho”

Categoria Terceira Ordem	Categoria Quarta Ordem
6.1.5 Controlo da inspeção	6.1.5.1 Requisitos legais
	6.1.5.2 Outros referenciais
	6.1.5.3 Evidências da empresa

“porque muitas vezes, quer dizer, chegam à empresa tiram a foto de uma situação errada, mandam a multa...passado um mês se lá forem está igual, porque não houve sensibilização (...)” [TS5]

“a Inspeção-Geral do Trabalho eu lidei com ela na obra da Scut cá no Porto em que eles entraram lá dentro, identificaram-se, identificaram trabalhadores, equipamentos, pediram uma série de documentação e depois pediram-me que eu mandasse uma série de documentação posteriormente.” [TS6]

Pressupondo-se que as atividades de SST têm impacto nas empresas mas também naqueles que a têm como atividade devido aos vários constrangimentos a que estão sujeitos e, sendo também importante dar visibilidade a estes impactos, organizou-se a categoria de primeira ordem (7) **Efeitos da atividade** a qual se subdivide em categorias de segunda e terceira ordem com o que a tabela 18 apresenta.

Tabela 18 - Organização categoria de primeira ordem “Efeitos da atividade”

Categoria Segunda Ordem	Categoria Terceira Ordem
7.1 Na empresa	7.1.1 Valorização vs. Desvalorização
	7.1.2 Melhorar condições de trabalho
	7.1.3 A longo prazo
7.2 Sobre si e sobre a sua saúde	7.2.1 Na saúde mental
	7.2.2 Na saúde física
	7.2.3 Na vida pessoal

As categorias de terceira ordem nomeadamente (7.2.1) *Na saúde mental*, (7.2.2) *Na saúde física* e (7.2.3) *Na vida pessoal* subdividem-se, por sua vez, em categorias de quarta ordem como a tabela 19 apresenta.

Tabela 19 - Organização das categorias de terceira ordem: 7.2.1, 7.2.2 e 7.2.3

Categoria Terceira Ordem	Categoria Quarta Ordem
7.2.1 Na saúde mental	7.2.1.1 Riscos psicossociais
	7.2.1.2 Ansiedade
	7.2.1.3 Pressão
	7.2.1.4 Usar medicação
	7.2.1.5 Problemas de sono
7.2.2 Na saúde física	7.2.2.1 Riscos da atividade “ <i>in loco</i> ”
7.2.3 Na vida pessoal	7.2.3.1 Trabalho para casa

“...posso-lhe dizer pronto, que agora já durmo um bocadinho melhor, mas dantes ficava apavorada (...) mas já durmo, que antes não dormia, agora já durmo e não preciso de pastilhas, graças a Deus.” [TS7]

“...na semana da segurança, há muito trabalho ao fim de semana e à noite, muito porque as coisas têm que acontecer e têm que acontecer naqueles dias. Sim, nestas semanas é para esquecer fins-de-semana.” [TS2]

Os conflitos com que se veem confrontados os TSST na gestão da sua atividade (Higashi & Inui, 2006), fá-los adotar estratégias tendo em vista a regulação de diferentes exigências, nem sempre compatíveis. Assim, todas as informações sobre as estratégias por eles empreendidas que emergiram durante as entrevistas, encontram-se inseridas na categoria de primeira ordem **(8) Estratégias** que se subdivide em categorias de segunda e terceira ordem como a tabela 20 apresenta.

Tabela 20 - Organização categoria de primeira ordem “Estratégias”

Categoria Segunda Ordem	Categoria Terceira Ordem
8.1 Com o Empregador e Chefias intermédias	8.1.1 Demonstrar
	8.1.2 Apelar às coimas
	8.1.3 Reunião de solução
	8.1.4 Encontrar alternativas
8.2 Com os Trabalhadores	8.2.1 Estar no terreno
	8.2.2 Simular
	8.2.3 Ser exemplar
	8.2.4 Sensibilizar/formar
	8.2.5 Adequar a linguagem e comportamento
	8.2.6 Humanização da segurança
	8.2.7 Envolver
	8.2.8 Momentos de partilha
	8.2.9 Advertir
	8.2.10 Apelar à família
8.3 Com o próprio TSST	8.3.1 Estratégias coletivas
	8.3.2 Estratégias individuais

A categoria de terceira ordem (8.2.6) *Humanização da segurança* subdivide-se, por sua vez, em categorias de quarta ordem como a tabela 21 apresenta.

Tabela 21 - Organização da categoria de terceira ordem "Humanização da segurança"

Categoria Terceira Ordem	Categoria Quarta Ordem
8.2.6 Humanização da segurança	8.2.6.1 Ganhar confiança
	8.2.6.2 Cumprimentar
	8.2.6.3 Proximidade
	8.2.6.4 Ouvir
	8.2.6.5 Comunicar
	8.2.6.6 Dar-lhes razão
	8.2.6.7 Brincar

“Eu tenho colaboradores que nos vêm pedir coisas que nos transcendem um bocado mas porque sentem confiança em nós! Porque nos puseram nesse papel! Os colaboradores têm confiança para nos falar de qualquer coisa (...) até porque se eu os tivesse todos contra mim aí eu não fazia o que queria aqui dentro, não fazia!” [TS2]

As categorias de terceira ordem (8.3.1) *Estratégias coletivas* e (8.3.2) *Estratégias individuais* subdividem-se também em categorias de quarta ordem como a tabela 22 apresenta.

Tabela 22 - Subcategorização das categorias de terceira ordem: 8.3.1 e 8.3.2

Categoria Terceira Ordem	Categoria Quarta Ordem
8.3.1 Estratégias coletivas	8.3.1.1 Reunião de bom dia
	8.3.1.2 Trabalho em equipa
	8.3.1.3 Delegação de funções e responsabilidades
8.3.2 Estratégias individuais	8.3.2.1 Exercício físico

“Acabamos por ter uma equipa bastante jovem, que trabalha muito bem uns com os outros, então vamos descomprimindo uns com os outros e acabamos por criar ali uma facilidade social para quem está mais atrapalhado pedir ajuda e colaboração e vem logo alguém ajudar” [TS1]

Após toda a revelação por parte dos participantes sobre as suas condições de trabalho, os dilemas a que se veem confrontados na sua atividade diária, as estratégias que empreendem para lhes fazer face, e os efeitos que o trabalho provoca nestes profissionais, os participantes foram convidados a equacionar **(9) Propostas de intervenção** tendo em vista a melhoria das suas condições de trabalho. Estas propostas de intervenção passaram fundamentalmente por (9.1) *Mais recursos humanos*, tal como a tabela 23 apresenta.

Tabela 23 - Organização categoria de primeira ordem “Propostas de intervenção”

Categoria Segunda Ordem	Categoria Terceira Ordem
9.1 Mais recursos humanos	---

“Podia ser melhorado com mais técnicos, com mais apoio, mais recursos sim, para conseguirmos, pronto, distribuir melhor as atividades...porque efetivamente acabamos por não ter muitos recursos.” [TS1]

5 DISCUSSÃO

Neste capítulo apresenta-se a discussão dos resultados obtidos que se encontram organizados segundo o sistema de categorias apresentado no capítulo 4. Desta forma, são apresentados, analisados e interpretados excertos das entrevistas realizadas aos participantes e que evidenciaram características importantes para a compreensão da atividade de trabalho dos TSST. Para tal, utilizou-se os *Queries do Software NVivo9* e dentro desta funcionalidade, foi utilizada a opção *Matrix Coding* (matrizes). Esta opção traduz-se na exploração dos dados qualitativos, permitindo o seu questionamento e interpretação.

5.1 Influência dos serviços SST

Uma das questões que se tornou emergente ao longo do presente trabalho foi o enquadramento da atividade do TSST em função do serviço (interno ou externo) onde presta atividade, o que permitiu formular a questão 1.

Questão 1: Será a atividade de Segurança no Trabalho e as suas práticas concretas diferentes consoante a modalidade em que se encontra inserida?

Para analisar as particularidades dos diferentes tipos de serviço SST tendo por base o ponto de vista do TSST, foi mobilizada a categoria de primeira ordem **(1) Organização dos serviços SST** incluindo todas as subcategorias emergentes. A partir daí conseguiu-se verificar quais as diferenças mais salientes no discurso de cada participante, como se pode constatar na tabela 24.

Tabela 24 - *Total coding references* na categoria “Organização dos serviços SST”

	TS1	TS2	TS3	TS4	TS5	TS6	TS7	TS8	<i>Total coding references (%)</i>
Serviços Externos									
Mero contrato	1	3	0	1	3	2	0	0	26%
Menor responsabilidade	0	0	0	0	3	0	1	0	11%
Desconhecem a atividade	0	0	0	0	0	3	0	0	8%
Incompreendidos	1	0	0	0	0	0	0	0	3%
Contacto com diferentes realidades	0	1	0	0	0	0	0	0	3%
Serviços Internos									
Menor contacto com realidades distintas	0	0	0	0	0	0	1	0	3%
TS polivalente vs. TS exclusivo	0	0	0	0	0	0	2	1	8%
Contacto diário	1	2	1	1	0	0	0	0	13%
Eficientes	0	0	0	0	0	0	0	1	3%
Bem integrados	1	0	0	1	0	1	0	0	8%
Qualidade dos Serviços									
Exigência dos intervenientes	0	2	0	2	0	0	0	0	11%
Adequação à empresa	0	1	1	0	0	0	0	0	5%

Da análise da tabela 24 é possível verificar que o tipo de serviço SST em que o TSST exerce atividade tem um peso importante para a concretização dos objetivos do seu trabalho. Na perspetiva dos participantes e de acordo com os resultados obtidos, os serviços externos resumem-se a uma relação comercial estabelecida por um contrato entre duas entidades (*1.1.1 Mero contrato*):

“...também não queria dizer que as empresas externas funcionam todas mal...mas é mais difícil porque há um contrato ao ano e é mais complicado...” [TS1]

Esta vertente comercial, não raras vezes, sobrepõe-se à vertente técnica e científica da SST exigindo destes profissionais a construção de compromissos de equilíbrio entre lógicas distintas na regulação da sua atividade - entre os princípios deontológicos da sua profissão e as respetivas atividades a levar a cabo, com as atividades contratualmente comercializadas entre as empresas.

“...num serviço externo, pelo que eu vejo, faz uma proposta e é X horas. E pronto, tu nesse tempo consegues fazer alguma coisa? Não consegues! Mas o que tu ganhas são aquelas horas, precisas mais ou não.” [TS6]

“...há muitas consultoras que se usam disso... que têm contratos de uma visita por ano, o Técnico vai lá literalmente trabalhar para o papel e isso não serve. Mas isso, para mim, toda (...) a cadeia está mal. Está mal o cliente que não exige mais do que aquilo e que não pede mais do que aquilo (...) Peca o TS por se sujeitar um bocado a isto, e por não fazer ver que ‘atenção que eu não posso só fazer isto, eu também tenho que dar formação, se o cliente não quer pagar nós devíamos claramente dizer que isto é um requisito legal e que ele deveria fazê-lo’ e temos a empresa prestadora de serviços externos que compactua ou que pode compactuar com isto tudo.” [TS2]

Ou seja, a ênfase na dimensão comercial conduz muitas vezes os próprios TSST a sujeitarem-se a “más práticas” de trabalho sob pena de poderem entrar em conflito com a sua própria entidade empregadora quando, por razões técnicas, científicas e deontológicas consideram que as atividades de segurança precisam necessariamente de exceder as atividades de SST contratualizadas na empresa cliente, de forma a garantir a adequação dos serviços à realidade e às necessidades da mesma. É importante também referir que ainda que a legislação preveja quais as atividades a assegurar pelos serviços SST (ver tabela 1), o contrato estabelecido entre a entidade prestadora de serviços externos e a empresa cliente é muitas vezes restritivo, isto é, assegura apenas a realização de determinadas atividades em detrimento de outras, tal como é retratado pelas experiências concretas vivenciadas pelos TS:

“Então, tem um contrato onde explica isso mesmo, onde faz uma avaliação de riscos anual que muitas vezes nem é feita, ou é feita chapa 10 em que se avalia os riscos de uma indústria e depois é igual para todas...” [TS5]

Esta conduta adotada pelos serviços externos e revelada pelos participantes do estudo, desvirtua o que deve ser a prática da SST nas empresas o que, por sua vez, poderá conduzir à (1.1.2) *Menor responsabilidade* destes serviços e, ao mesmo tempo, menos garantias para quem por eles opta, tal como é referido pelos participantes:

“...é mais fácil para uma empresa externa descartar responsabilidades uma vez que não está em permanência na empresa (...) mas em termos de serviços básicos a empresa não fica minimamente salvaguardada porque não há essa conscientização junto dos trabalhadores.” [TS5]

Numa tentativa de colmatar tal situação, a recente alteração ao Regime Jurídico da SST veio responsabilizar também o serviço externo pelo não desenvolvimento das atividades principais da SST que lhe estão legalmente atribuídas (art. 73.º-B, Lei n.º 3/2014 de 28 janeiro). Desta forma, o diploma legal atribui responsabilidade contraordenacional que passa a recair sobre o serviço externo em caso de violação do cumprimento das suas atividades, o que até então não acontecia. Mas, mais uma vez, importa referir que um quadro legal mais completo não se traduz necessariamente na resolução de todos os problemas em SST.

Esta forma de perspetivar os serviços externos como (1.1.1) *Mero contrato*, consequência da obrigação legal que é imposta às empresas, pode ser um dos fatores para que estes serviços sejam (1.1.4) *Incompreendidos*, isto é: muitas vezes as empresas dificilmente compreendem o que o serviço externo desenvolve concretamente em termos de melhoria das condições de trabalho pois, na sua prática, também são raras as abordagens e intervenções junto dos trabalhadores, comparativamente com os serviços internos.

“Muitas pessoas estão a pagar nem sabem para quê, não é? E vai lá uma criatura de vez em quando dar uma vistinha de olhos e (as pessoas) nem sabem muito bem para o que é.” [TS4]

“Em termos de HST (...) as empresas acabam por terem incluído no contrato uma avaliação de riscos, portanto ela chapa 10 ou não acaba por ser feita, não é? Acabam por ter aquele documento (avaliação de riscos), mas depois fica por ali: não há distribuição a trabalhadores, não há sensibilização junto dos trabalhadores, não há explicação aos trabalhadores dos riscos a que estão sujeitos...” [TS5]

Por sua vez, o (1.2.3) *Contacto diário* foi a principal vantagem apontada pelos participantes (13%) relativamente aos serviços internos o que também contribui para que se encontrem (1.2.5) *Bem integrados* nas empresas:

“No serviço interno estás lá todos os dias, as pessoas veem-te, vão começando a perceber melhor o que fazes, contactam contigo...” [TS4]

Em oposição, os serviços externos “refugiados” no contrato comercial estabelecido com a empresa, levam a que, na maior parte das vezes, o contacto do TSST *in loco* seja menor:

“...eu noto perfeitamente que os Técnicos que são prestadores de serviços, eu chamo-os lá e eles não têm noção do que é que os trabalhadores fazem, os próprios trabalhadores não os conhecem...” [TS4]

Esta abordagem traz mais exigências a estes profissionais pois desta forma ser-lhes-á mais difícil conhecerem e inteirarem-se da atividade concreta que é desenvolvida no terreno pelos trabalhadores, comparativamente com os TSST internos.

Da análise dos resultados obtidos é possível verificar que as características inerentes a cada modalidade de serviço SST podem ser ora mais favorecedoras ora mais constrangedoras no exercício da atividade pelo TSST. Nos serviços externos a relação comercial existente entre as empresas sobrepõe-se muitas vezes à autonomia técnica - ainda que legalmente protegida - do TSST, que se vê confrontado entre aquilo que deve fazer e aquilo que realmente faz. Nos serviços internos, por sua vez, o contacto e presença diária são fatores facilitadores da atividade *in loco* do TSST. Deste modo, pode-se concluir que o tipo de serviço SST em que o TSST desempenha atividade pode influenciar a forma como a mesma é por ele desenvolvida. Estes dados, são reforçados por um estudo desenvolvido por Husman (2006b) que refere que a eficácia e os benefícios dos serviços de SST depende muito das relações e da comunicação estabelecida entre o serviço SST e o cliente/empregador. Hale (1995) menciona igualmente que as relações estabelecidas com as empresas vão ser afetadas pela posição – interna ou externa - do TSST em relação à empresa, pois é pouco provável construir-se relações totalmente maduras a partir de uma posição externa quando o contacto entre o profissional e o empregador é limitado a algumas horas por ano. Assim, e tendo em conta também o referido pelos participantes, as características

do serviço interno propiciam um contacto diário com os trabalhadores e empregador, pelo que esta modalidade terá ao seu dispor circunstâncias que facilitarão o estabelecimento de relações duradouras com os restantes protagonistas da SST, pelo conhecimento mais aprofundado da realidade concreta da empresa, da história das suas opções de organização do trabalho, e dos seus efeitos ao nível da segurança dos próprios trabalhadores. Tal poderá contribuir para uma maior eficiência destes serviços em detrimento das restantes modalidades. No entanto se isto é válido, também é certo que não pode funcionar como subterfúgio para as modalidades que não desfrutaram destas características, não empreendam esforços no sentido de todas funcionarem correta e eficazmente. Assim, importa também mencionar que alguns dos participantes do estudo salvaguardaram o facto de que independentemente da modalidade adotada é necessário que todos os intervenientes (serviços SST, TSST, e empregadores) sejam exigentes de forma a garantir a qualidade do serviço que é prestado:

“...mais importante do que o vínculo, é o serviço que se presta. Isso é que é o importante, porque não é dizer ‘ah! Eu tenho um contrato com um Técnico (interno)’ ou ‘eu tenho um Técnico que vem cá, mas que tem um contrato com uma empresa (de serviços externos)’ ...não é isto que devia fazer a diferença! Não é isto! Até porque, nós para termos uma pessoa pagamos por ela, para termos um serviço pagamos por ele. Nós se tivermos um TS e se for uma empresa minimamente organizada e com evolução de carreira, é uma pessoa que vai ser avaliada trimestralmente, semestralmente, anualmente, seja lá quando for, certo? Se tivermos uma empresa não? ... vamos só receber os papéis e arquivá-los? Não pode ser essa a perspetiva, mas aí falham as empresas que não põem a exigência.” [TS2]

A (1.3.1) *Exigência dos intervenientes* é assim um fator determinante para a (1.3) *Qualidade dos serviços* prestados de acordo com os participantes, sendo para isso importante que as empresas imponham critérios de qualidade sobre os serviços SST que lhes são prestados. No entanto, como refere Cabral (2001), em Portugal, julga-se muitas vezes que a prevenção de riscos profissionais se resolve nos locais de trabalho apenas através da produção de leis e da fiscalização do seu cumprimento, o que terá um grau de eficácia reduzido sem o desenvolvimento e atenção adequada aos critérios de qualidade referidos.

5.2 Protagonistas da SST

Outra questão que se revelou pertinente equacionar cruza os diferentes atores da SST com a atividade dos TSST, tal como é apresentado pela questão 2.

Questão 2: Segurança no Trabalho: responsabilidade de quem? Qual a importância/papel de cada uma das partes para a atividade do TSST?

Tabela 25 - *Total coding references* na categoria “Protagonistas da SST”

	TS1	TS2	TS3	TS4	TS5	TS6	TS7	TS8	<i>Total coding references (%)</i>
Trabalhadores									
Perceção da SST	1	0	0	3	0	0	0	1	4%
Desconhecimento da sua responsabilidade na SST	0	1	0	0	2	0	0	2	4%
Reação dos trabalhadores	1	2	3	0	8	3	4	1	19%
Saberes dos trabalhadores	0	1	0	1	1	1	3	1	7%
Empregadores e Chefias Intermédias									
Faz porque é obrigatório	0	0	0	2	4	2	0	0	7%
Não dão exemplo	0	1	0	0	1	0	0	0	2%

	TS1	TS2	TS3	TS4	TS5	TS6	TS7	TS8	Total coding references (%)
Obstaculiza a SST	0	0	0	2	1	2	1	0	5%
Facilita a SST	1	3	4	2	0	0	0	2	10%
Entreve das hierarquias	0	0	0	4	0	1	0	1	5%
Legislação									
Justificação da atividade do TSST	0	0	0	0	1	1	0	0	2%
Mera obrigação	1	0	1	0	2	0	5	0	8%
Difícil interpretação	0	1	0	0	1	0	2	0	3%
Conflito na implementação	0	2	1	0	2	0	5	0	9%
Constrangimento económico	1	0	0	0	2	1	10	0	12%
Cumprir a lei não chega	0	3	1	0	0	0	0	0	3%

Da análise da tabela 25 é possível verificar que os **(2) Protagonistas da SST** assentam em três eixos fundamentais: (2.1) *Trabalhadores*, (2.2) *Empregadores* e (2.3) *Legislação*, de acordo com a informação revelada pelos participantes do estudo.

No eixo (2.1) *Trabalhadores*, a (2.1.3) *Reação dos trabalhadores* e os (2.1.4) *Saberes dos trabalhadores* foram as situações mais reveladas pelos participantes, na concretização da SST nas empresas. Tal como a designação da categoria indica, foram aqui englobados todos os fatores relacionados com a atitude dos trabalhadores face à intervenção do TSST no terreno.

Relativamente à (2.1.3) *Reação dos trabalhadores* pode verificar-se que fatores como a idade, o nível de literacia e o histórico/antecedentes familiares dos trabalhadores são os mais invocados no discurso dos participantes, como condicionantes da sua atividade:

“...e há públicos mais difíceis...falar com os lixadores manuais, falar com a malta da fundição, homens já de idade, que não estão cá para ouvir miúdas, foi um bocado difícil ultrapassar isto, mas consegui...” [TS2]

“Na indústria é diferente porque estamos a falar de uma população de colaboradores com menos literacia, e com menos recetividade a todas as questões de segurança em que se tem que se convencer um colaborador a utilizar um equipamento de proteção individual, que se tem que convencer um colaborador que é benéfico ter uma formação de primeiros socorros, ter uma formação de combate a incêndios, e saber utilizar um extintor, tem que se lhe mostrar que aquilo até para a sua vida pessoal é útil.” [TS3]

“...muitas vezes o que acontece é: ‘o meu pai já tinha, portanto eu também vou ser surdo, portanto não vale a pena estar a usar nada...’” [TS5]

Outro dos motivos referidos pelos TSST participantes para uma menor adesão dos trabalhadores às ações da SST, tem a ver com a reação dos colegas de trabalho:

“Nunca ninguém quer usar porque depois o outro chama ‘mariquinhas’ e porque: ‘És o Robocop, usas tudo e mais alguma coisa, és um exagero!’” [TS5]

“É difícil, às vezes estamos a trabalhar com pessoas já de uma certa idade, e vou-lhe dizer muitas vezes até os próprios jovens que estão nas pedreiras são difíceis de fazer cumprir porque há sempre aquela: ‘opah se eu uso a máscara ainda sou aqui algum.....’ percebe? ‘É o fracote que tem medo de tudo’”. [TS7]

De acordo com Hasle e Jensen (2006) ainda que os TSST funcionem como “agentes de mudança” dentro da organização, qualquer processo de mudança que se inicie implicará sempre a

compreensão das representações dos trabalhadores e das suas dinâmicas, contextualizadas nas suas experiências concretas.

E nesta análise não pode ser desconsiderado vínculo laboral dos trabalhadores na empresa, como é referido por este participante:

“Com os trabalhadores também há uma diferença brutal se eles são da empresa ou se são prestadores de serviço. Sem dúvida nenhuma! Os trabalhadores da empresa, principalmente aqueles que estão ligados aos sindicatos... não é com duas tretas... eles têm de ser muito bem convencidos e têm de ser muito bem levados e tens de às vezes tomar uma postura mais firme do género: ‘é uma responsabilidade tua, tu tens direitos mas também tens deveres!’ Os prestadores de serviço, não. Os prestadores de serviço não querem é perder o trabalho, qualquer coisa que digas, eles são sempre mesmo disponíveis. Eu noto isso perfeitamente. Eu tenho lá 40 pessoas da prestadora de serviço e qualquer coisa que eu digo, é feito na hora, na hora! Não tenho razão de queixa (...) se forem da empresa já põem alguns entraves e questionam....” [TS6]

Relativamente aos (2.1.4) *Saberes dos trabalhadores*, estes revelam ser um contributo importante no trabalho do TSST:

“Eu, eu se tiver um acidente, nós tentamos sempre fazer a investigação com o sinistrado, só ele é que nos pode dizer, não só como o acidente aconteceu, mas o que é que pode ser feito para o evitar. Nós perguntamos sempre a quem se magoou: ‘mas como é que isto podia ser evitado? Ora diga lá!’ e muitos deles dizem: ‘olha assim, olha assado’ (...) Muitos deles dão-nos ideias boas, de implementação, e a partir do momento em que isso é feito assim, depois está ganho. No fundo, está ganho!” [TS2]

Uma vez que os trabalhadores estão permanentemente *in loco* conseguem apresentar sugestões de melhoria válidas e que muitas vezes podiam não ser visíveis ao TSST. A partir daqui o trabalho do TSST fica facilitado pois, por um lado, tem definida a medida preventiva/corretiva para a ação a corrigir e, por outro lado, tendo considerado o contributo e o envolvimento dos trabalhadores, terá à partida uma maior garantia na implementação dessa medida.

Dos resultados obtidos evidencia-se a importância de valorizar de forma adequada a participação dos trabalhadores no âmbito da gestão da prevenção na empresa. Esta conduta contribuirá para o desenvolvimento de sinergias entre trabalhadores e os serviços de prevenção o que potencia os “saberes” individuais dos trabalhadores e favorece a adequação das abordagens dos serviços de prevenção a situações concretas de trabalho (Cabral, 2001).

Menos referido, mas não menos importante temos os fatores que se prendem com a (2.1.1) *Perceção da SST* e o (2.1.2) *Desconhecimento da sua responsabilidade na SST* por parte dos trabalhadores:

“Influencia muito porque se eles não sabem o que é que eu estou a fazer, não compreendem nem aceitam as sugestões ou as análises e avaliações que nós fazemos.” [TS1]

“...eles sabem que eu sou responsável porque às vezes eles dizem: ‘Ó Engenheira aquele fez assim! Olhe que depois a responsabilidade é sua!’ Portanto eles têm noção disso, mas não têm noção da responsabilidade deles (...) eles sabem que eu sou responsável mas não sabem a parte deles (...) que eles podem estar a negligenciar e que pode ser considerado negligência (deles)...” [TS5]

Daqui se verifica que a forma como os trabalhadores percecionam a SST pode influenciar o trabalho do TSST. Por um lado, o facto de os trabalhadores terem, muitas vezes, que priorizar a produção em detrimento da segurança, fá-los desvalorizar o facto de poderem ser responsabilizados pela não adoção de determinadas práticas de SST. Por outro lado, como é reforçado num estudo apresentado por Hasle e Jensen (2006), em algumas empresas, a existência do serviço SST pode ser interpretado como uma desculpa para o resto da organização ignorar a sua própria responsabilidade em matéria de SST. Todos estes fatores criam exigências aos TSST relativamente às quais têm de fazer face.

Um aspeto positivo a considerar relativamente ao eixo (2.2) *Empregadores e Chefias intermédias* é que a percentagem obtida para a categoria (2.2.4) *Facilita a SST* foi superior à obtida para a categoria (2.2.3) *Obstaculiza a SST*. Tendo em conta que os empregadores têm um papel importante para a implementação das ações da SST nas empresas e, consequentemente, para a atividade do TSST, este aspeto revelou-se importante. De acordo com o discurso dos participantes, na génese desta diferenciação está a forma como o empregador perceciona a SST e a atividade do TSST:

“E a Administração sempre esteve bastante sensibilizada para estas questões, até se pode ver pela renovação que foi feita nas instalações que foram investimentos avultadíssimos, em que se tentou criar um ambiente completamente limpo, airoso, confortável para os colaboradores, agradável e com todas as condições (...)” [TS3]

“Olha que eu no início fui a uma obra e o Encarregado saiu-me de lá com uma arma a dizer: ‘Técnicos de Segurança?! Andamento! Eu quero é trabalhar!’ No início foi muito complicado. Os TS eram muito mal vistos...” [TS6]

Ainda que a categoria (2.2.4) *Facilita a SST* tenha sido aquela que apresentou a percentagem mais elevada (10%), uma percentagem igualmente alta (7%) foi obtida na categoria (2.2.1) *Faz porque é obrigatório*:

“...as empresas, todas elas estão a cortar tudo quanto podem e a segurança é a primeira coisa que vão cortar. Então eu quando eu peço um investimento para segurança é: ‘tem mesmo de ser? É legal? É uma prescrição legal?’ Aliás, é que já nem perguntam se tem mesmo de ser é: ‘se não fizermos vamos apanhar uma multa?’ ...e estamos a trabalhar no fio da navalha.” [TS6]

Estes resultados são reforçados pelo estudo de Miller e Haslam (2009) que refere que muitos empregadores por não percecionarem o valor da SST e focarem-se apenas no investimento económico que lhe está associado, acabam por dificultar a implementação das ações neste âmbito e, nessas circunstâncias, a legislação é muitas vezes o único fator que os leva a implementar e a garantir as atividades de SST. Este aspeto revela que existe ainda um longo caminho a percorrer no sentido de sensibilizar os empregadores para o propósito da SST: muito mais importante que cumprir um requisito legal é garantir a salvaguarda das condições de trabalho dignas e saudáveis a que a SST objetiva, ou seja, as ações da SST deveriam ser implementadas não porque são obrigatórias mas porque o empregador lhes reconhece importância na proteção da segurança e saúde dos seus trabalhadores. Tal como referido num estudo desenvolvido por Froneberg (2006), mais importante do que forçar as empresas a que estejam em conformidade com as estruturas e regras legais vigentes, é a SST ser prestada de acordo com a necessidade e realidade de cada empresa de forma a garantir uma maior receptividade na implementação das ações que visam a melhoria das condições de segurança e saúde no local de trabalho.

Por fim a (2.3) *Legislação* foi outro dos eixos fundamentais dos **(2) Protagonistas da SST** revelada pelos participantes do estudo. Da análise da tabela 25 é possível verificar que o (2.3.5) *Constrangimento económico*, o (2.3.4) *Conflito na implementação* e a (2.3.2) *Mera obrigação* foram as particularidades mais vezes referidas neste eixo com as percentagens de 12%, 9% e 8%, respetivamente.

“...é impossível uma empresa estar a 100%, por mais que se queira, como implica verbas que são altas, é impossível dar um cumprimento integral à legislação.” [TS7]

O (2.3.5) *Constrangimento económico* que é dar cumprimento integral à legislação acaba por estar relacionado com o (2.3.4) *Conflito na implementação*, pois sem a disponibilidade financeira necessária para fazer os investimentos em segurança, algumas das ações em SST ficam reduzidas ao estritamente necessário e ao economicamente viável (Loosemore & Andonakis, 2007). De acordo com Froneberg (2006) isto é mais evidente nas pequenas e médias empresas (PME) onde a relutância em financiar e implementar ações em SST é maior, mesmo se prescritas por lei. Se por um lado os empregadores das PME prontamente concordam com a importância em assegurar condições de trabalho seguras e saudáveis aos trabalhadores, ao mesmo tempo ficam relutantes quando percecionam os custos envolvidos (Froneberg, 2006; Loosemore & Andonakis, 2007). Para além disto, o cumprimento da lei encontra entraves na sua implementação *in loco* muitas vezes pela sua desadequação ao contexto real de trabalho, tal como é referido por este participante:

“Há muita falta de conhecimento de quem faz as leis. Está atrás da secretária e dita para lá umas coisas e muitas vezes nem sequer sabe do que está a falar e se é exequível ou não aquilo que está a dizer. E depois há conflitos no terreno.” [TS5]

Desta forma se evidencia que muitas vezes o que é legalmente imposto pode não ser compatível com a realidade *in loco* vivenciada pelo TSST o que demonstra que há limites para o que pode ser tratado por regras, tal como é revelado por Hale e Borys (2013) cit. in Niskanen et. al (2014). A legislação pode assim ser um fator que conduz o TSST a dilemas na execução da sua atividade:

“A lei, a própria lei condiciona, há coisas que não se podem fazer, ponto.” [TS3]

Por outro lado, os anos de experiência e de maturidade profissional podem ser um fator que ajuda os TSST a encarar com mais serenidade o não cumprimento integral de tudo o que a estrutura legal exige:

“A minha experiência serviu para eu aprender que nem tudo o que está na lei é para se cumprir, porque não é! Não se consegue cumprir!” [TS7]

Por fim, existe ainda a discordância do TSST relativamente a algumas das exigências legais, restando-lhe como último argumento para levar a cabo tais recomendações a (2.3.2) *Mera obrigação*:

“...há coisas que nem eu concordo muito bem e que têm de ser feitas, mas aí mostra-se: ‘olha é a lei e portanto não há grande coisa a fugir, temos de fazer! Temos de fazer!’” [TS3]

Daqui se evidencia que, em último recurso, o TSST utiliza como argumento a “obrigação legal” para justificar a necessidade de implementação de determinada ação. Estes resultados coincidem com um estudo desenvolvido por Olsen’ (2012) onde se verificou que a implementação de ações baseadas na ameaça de punição legal eram as estratégias usadas como último recurso pelos TSST. Menos representativo mas referido por alguns dos participantes foi a importância da legislação enquanto justificação da sua atividade revelada na categoria (2.3.1) *Justificação da atividade do TSST*.

“Se não existisse legislação nós não existíamos, não é?” [TS6]

Este dado acentua o protagonismo e peso que a legislação tem não só para a SST como também para aqueles que a têm como atividade. Surgindo a atividade dos TSST no contexto de exigências legais, evidencia-se que estes profissionais poderão ser contratados, em última instância, apenas por imposição legal o que a acontecer revelará uma desvalorização profissional por parte do empregador. De acordo com Hass (2012) a desvalorização profissional poderá conduzir os TSST a quadros de frustração, angústia e sofrimento com repercussões na sua saúde mental.

Os resultados obtidos nesta categoria **(2) Protagonistas da SST** permitem reforçar a ideia de que existe uma forte componente legal que cria, justifica e fundamenta esta atividade mas, se por um lado, a produção de diplomas legais que pressupunham a prevenção de acidentes de trabalho foi em tempos estratégia da Europa, por outro lado, verifica-se que a heterogeneidade de situações de cumprimento/não cumprimento de tais requisitos por parte das empresas revela que a estratégia preconizada não conduziu aos resultados esperados (Montero, et. al, 2009). Assim, importa referir que a legislação por si só não terá um peso suficiente para garantir a sua efetivação no terreno se não existir também estratégias que promovam uma cultura preventiva (Montero, et. al, 2009) com o envolvimento e participação dos restantes protagonistas da SST nomeadamente trabalhadores, empregadores e chefias intermédias (Cabral, 2001; Swuste e Arnoldy, 2003; Miller e Haslam, 2009). Daqui se pode concluir que todos os protagonistas da SST considerados no presente estudo são fundamentais para a SST nas organizações, sabendo que a sua atividade e as suas representações sobre a segurança no trabalho intervêm na atividade do TSST.

5.3 Condições e características da atividade

Uma outra questão resultante do presente trabalho foi perceber de que forma as condições e as características da atividade de trabalho do TSST podem influenciar a forma como o TSST desempenha a sua atividade.

Questão 3: O que caracteriza a atividade do TSST? Que fatores da atividade de trabalho do TSST influenciam a forma como o mesmo é desenvolvido?

Para analisar as características e condições do trabalho do TSST foram mobilizadas as categorias **(3) Características da atividade de trabalho** e **(4) Condições de trabalho**, incluindo as respetivas subcategorias daqui emergentes, como se pode verificar na tabela 26.

Tabela 26 - *Total coding references* na categoria “Características da atividade” e “Condições de trabalho”

	TS1	TS2	TS3	TS4	TS5	TS6	TS7	TS8	Total coding references (%)
Características da atividade									
Elaboração e gestão de informação	1	4	0	6	1	4	0	1	11%

	TS1	TS2	TS3	TS4	TS5	TS6	TS7	TS8	Total coding references (%)
Análise de legislação	0	0	1	0	0	0	0	0	1%
Probabilidade vs. Consequência	0	0	0	0	3	0	1	0	3%
Atividade em permanência	1	1	0	0	0	0	0	0	1%
Imprevisibilidade	0	0	1	1	0	0	1	0	2%
Ser exigente	0	7	0	0	0	0	0	1	5%
Preparação	1	0	1	1	0	0	0	1	3%
Verificação	1	2	0	0	0	0	0	0	2%
Manter evidências	0	4	0	0	4	3	1	0	8%
Evidenciar constrangimentos	0	0	0	0	0	1	0	0	1%
Expor situações complexas	0	1	0	0	0	2	0	0	2%
Análise do desconhecido	1	0	0	0	0	0	0	0	1%
Acidente iminente	0	2	0	0	1	0	1	0	3%
Morte	1	4	0	0	1	0	1	0	5%
Responsabilidade legal	0	1	0	0	1	0	2	0	3%
Conseguir melhorar a empresa	0	0	0	0	0	0	0	1	1%
Não ser questionado	0	0	0	0	0	1	0	0	1%
Não ter acidentes	0	1	0	0	0	0	1	0	1%
Manter clientes	0	0	0	0	0	0	1	0	1%
Interno vs. Externo	3	8	1	0	2	1	0	0	10%
Condições de trabalho									
Volume de trabalho	5	2	1	1	0	1	0	0	7%
Acumulação de funções/tarefas	2	0	1	1	7	2	1	0	9%
Acesso ao local de trabalho	0	0	0	0	2	0	1	0	2%
Horário de trabalho	2	1	2	0	0	0	0	0	3%
(In)cumprimento de prazos	0	3	2	1	1	1	3	3	9%
Conflitos laborais	0	1	0	6	0	3	2	0	8%

De acordo com o apresentado na tabela 26 a (3.1.1) *Elaboração e gestão de informação* foi a característica da atividade de trabalho mais vezes referidas pelos participantes do estudo, tendo sido obtida a percentagem de 11%.

“Muita burocracia. Nós admitimos (...) uma terceira pessoa, mesmo para isto: para eu poder ter um bocado mais de tempo para a parte da gestão e da burocracia, porque as idas ao terreno roubam muito tempo, e portanto eu desde o princípio do ano que estou muito mais no gabinete a tratar da burocracia e da gestão e de auditorias e do sistema...do que no terreno.” [TS2]

De acordo com Brun e Loisel (2002) já não basta ao profissional da segurança reconhecer e controlar os riscos, é necessário antecipar e fornecer informações sobre esses riscos bem como dominar as mudanças tecnológicas e legais que vão ocorrendo. Harrison (1990) cit in Brun e Loisel (2002) refere que a SST está a passar das atividades realizadas no terreno para uma ampla gama de atividades administrativas. Daqui é possível verificar que a atividade do TSST assenta cada vez mais numa componente burocrática que dificulta (quando não impede) a sua atividade no terreno. Esta componente burocrática é contudo fundamental para manter evidências do trabalho realizado em SST, tal como é referido por este participante:

“...o que gosto menos de fazer é toda a parte burocrática que é necessária fazer, para fazer evidência. Uma coisa é eu ir para o terreno fazer a avaliação de riscos, outra coisa é estar no computador a formatar...a perder imenso tempo, não é? Ou estar a responder a emails...” [TS6]

Estes dados podem justificar o facto da categoria (3.5.4) *Manter evidências* ter obtido também um valor igualmente alto: 8%. Ainda que a SST se faça no terreno, a componente burocrática é o suporte necessário para reconhecer a sua existência nas empresas e, ao mesmo tempo, ajudar a salvaguardar o trabalho do TSST. As evidências que demonstrem que foram tomadas ou solicitadas as providências necessárias aos setores competentes são um instrumento fundamental para o TSST pois previne-o de ser responsabilizado pela exposição da vida ou da saúde dos trabalhadores (Hass, 2012) a atentados contra a sua segurança:

“...passado algum tempo o que vale são os emails, os faxes, todas as evidências, os registos fotográficos, os relatórios...” [TS6]

“...os planos de ações para nós são a nossa melhor ferramenta e melhor salvaguarda. Está tudo escrito. Está tudo escrito! E um Técnico de Segurança não pode funcionar de outra maneira, não pode!” [TS2]

Contudo, ainda que as evidências sejam uma parte fundamental para ajudar a prevenir eventuais dificuldades futuras ao TSST e à empresa onde presta atividade, não são necessariamente o reflexo de melhores condições de SST. De acordo com Hasle e Jensen (2006) a SST cada vez mais centrada em procedimentos de gestão - como o sistema OHSAS 18001 - pode acabar por transformar-se num conjunto de medidas burocráticas principalmente para salvaguardar a empresa contra inspeções sem contudo assegurar efetivamente a melhoria contínua da SST. Desta forma, tal componente burocrática apresenta, por um lado, o risco de manter a SST numa posição de apêndice na empresa e, por outro lado, a despreocupação dos demais atores da empresa com a sua própria responsabilidade em SST uma vez que as evidências estão garantidas (Hasle & Jensen, 2006).

Ainda que (3.5.4) *Manter evidências* ajude a (3.5) *Antecipar eventuais problemas*, não é por si só suficiente para colmatar os conflitos éticos e morais a que o TSST se vê confrontado quando algum problema acontece:

“...eu tenho evidências de que disse isto a toda a gente, vale-me de alguma coisa? Para a minha consciência não vale, com certeza!” [TS2]

Em complemento de (3.5.4) *Manter evidências* também foi referido pelos participantes do estudo a necessidade de (3.5.1) *Ser exigente* para (3.5) *Antecipar eventuais problemas*:

“...não deixamos de ser exigentes, porque a exigência no fundo é o que nos salvaguarda.” [TS2]

Característico da atividade de trabalho do TSST é também (3.6) *Gerir situações complexas* que, em última consequência, podem resultar na (3.6.4) *Morte* de um trabalhador:

“Portanto sim, o pior que me pode acontecer é uma morte. Sem dúvida! Acho que é o que mais deve assustar o Técnico de Segurança.” [TS2]

Esta foi a situação mais vezes referida pelos participantes e, naturalmente, a situação de maior gravidade a ser gerida por estes profissionais no desempenho da sua atividade. Esta situação, mais uma vez, remete o TSST a conflitos éticos e morais:

“Eu posso dizer que não depende de mim, e até pode ser apurado em tribunal que não depende de mim, mas... é a segurança. A pessoa morreu por uma falha de segurança. Claro que depende de mim, não é? Portanto acima de tudo, o pior que podia acontecer era uma morte ou um acidente grave.” [TS2]

Relativamente às condições de trabalho a que estão sujeitos estes profissionais, é possível verificar pela análise da tabela 26 que a (4.2.1) *Acumulação de funções/tarefas*, o (4.3.2) *Incumprimento de prazos* e os (4.4) *Conflitos laborais* foram os constrangimentos relacionados com as condições de trabalho mais vezes referidos pelos participantes com percentagens de 9%, 9% e 8%, respetivamente.

A falta de recursos disponíveis leva a que o TSST acumule outras funções/tarefas em simultâneo e, muitas vezes, em áreas diferentes da SST:

“Eu não sou só Técnica de Segurança, o que também é mau, porque acabo por deixar registos e procedimentos para fazer que deveriam ser feitos, mas como tenho outras coisas... o facto de ter muitas funções, faz com que eu não tenha o tempo necessário para a HST.” [TS5]

A (4.2.1) *Acumulação de funções/tarefas* acaba por lhes trazer mais exigências para o dia-a-dia da sua atividade de trabalho. Um estudo realizado pelo *Institut National de Recherche et de Sécurité* (INRS) de França cit in Brun e Loisel (2002) revelou que o aumento das tarefas e funções atribuídas ao TSST tem conduzido a uma maior lacuna entre a missão oficial de segurança e o real trabalho de prevenção no terreno. De salientar também que a sobrecarga de tarefas pode desencadear, de acordo com Hass (2012), um quadro de exaustão emocional nos TSST. A (4.2.1) *Acumulação de funções/tarefas* pode ser igualmente um dos motivos que permite justificar o valor igualmente alto (9%) obtido no (4.3.2) *Incumprimento de prazos*:

“Tudo o que está planeado não é realizado, porque nós somos bastante solicitados, há sempre pareceres, há muito trabalho no terreno, depois há um trabalho que é feito depois a nível de gabinete, e há sempre muitas situações a tratar. É difícil, é difícil cumprir a agenda.” [TS8]

“Nunca conseguimos fazer tudo, como quando fazemos um plano anual, é certo e sabido que o plano não vai ser cumprido...” [TS3]

De salientar ainda que este constrangimento foi referido por todos os participantes do estudo pelo menos uma vez, com exceção do TS1. Este dado indica que ao TSST são frequentemente colocadas exigências com prazos irrealistas, ou seja, os objetivos e o trabalho prescrito acabam por ser superiores à sua capacidade de resposta, o que pode vir a conduzir ao (4.3.2) *Incumprimento de prazos*. Este constrangimento interfere em algumas situações com a qualidade do trabalho que é desenvolvido, tal como é referido por estes participantes:

“É claro, às vezes temos a completa noção que entregamos uma coisa que está meia coxa e que se tivéssemos um bocadinho mais de tempo ficava melhor, mas não é possível, olha... é o que deu.” [TS3]

“...estamos a fazer a revisão do Plano de Emergência Interno. O PEI é um documento crítico, que tem de ser alvo de consulta aos trabalhadores e é um documento que tem à volta de 300 páginas, mais os anexos. Eu já o ando a comentar desde Dezembro mas claro que tenho tido

algumas coisas pelo meio... eu neste momento tive de o comentar numa semana! Quer dizer, por muito que eu quisesse fazer uma coisa limpinha... epah não garanto que esteja a 100%. Está o melhor que pude naquele tempo.” [TS6]

Outro dos constrangimentos percecionados pelos TSST participantes foram os (4.4) *Conflitos laborais*:

“Com os colegas a relação é muito má... é muito má talvez fruto do local onde trabalho, não é? Onde há possibilidade de algum protagonismo interno, e que esse protagonismo interno te poderá depois dar um grande protagonismo externo e portanto, há uma disputa muito grande, não é? Nada saudável. Portanto o ambiente é mau... a relação entre os colegas é má, raramente há interajuda...” [TS4]

“Recentemente, tive uma situação complicada em que fui desautorizada por um colega. E que eu tive de puxar galões, digamos assim, tive de parar o trabalho, eu parei o trabalho, alguém que o comesse mas não era com a minha responsabilidade e, foi uma situação mais complicada que temos de saber gerir. As coisas ficam um bocado chatas nos próximos tempos, mas depois as pessoas percebem, até porque depois até houve um acidente - ainda bem que não foi na minha área - mas que se calhar abriu os olhos a muita gente. O mais complicado é isso...eu não me meto na manutenção, eu não me meto na inspeção, eu não me meto na produção, então também agradeço que não se metam na segurança.” [TS6]

Os conflitos laborais com os colegas de trabalho resultam em consequências não negligenciáveis na saúde mental destes profissionais (Hass, 2012), as quais podem vir a ser acentuadas face aos dilemas a que estes profissionais se veem confrontados no seu dia-a-dia de trabalho.

5.4 Dilemas da atividade

Como anteriormente referido e sabendo que os dilemas com que os TSST se veem confrontados podem não só condicionar a forma como desempenham a sua atividade, como também comportar efeitos na sua saúde, foi equacionada a questão 4 de forma a alcançar uma compreensão mais profunda desta atividade de trabalho.

Questão 4: Quais os principais dilemas que atravessam a atividade?

Tabela 27 - Total coding references na categoria “Dilemas da atividade”

	TS1	TS2	TS3	TS4	TS5	TS6	TS7	TS8	Total coding references (%)
SST vs. Produção	0	7	0	0	7	0	1	1	32%
SST como custo	0	0	0	0	1	3	0	1	10%
SST como investimento	1	2	0	0	1	1	0	0	10%
Gestão de prioridades	1	1	1	0	0	0	0	1	8%
O visível e o invisível da atividade	2	0	0	0	1	2	0	2	14%
Medidas preconizadas vs. implementação	3	2	0	1	6	0	1	0	26%

Da análise do discurso dos participantes foi possível verificar que o dilema (5.1) *Segurança vs. Produção* foi aquele que mais vezes emergiu no discurso dos TSST. Ainda que enquanto

profissionais da SST considerem que a produção não pode ser dissociada da segurança da qual está de certa forma dependente:

“nós no ano passado ganhámos o prémio de melhor fábrica do grupo (...) é óbvio que a melhor fábrica do grupo, a fábrica que mais evolui (...) não teríamos conseguido isto sem a segurança. Não teríamos! Porque o que é nos interessa produzirmos milhões de torneiras que produzimos, ter os milhões de lucros que temos, à custa de milhões de acidentes? Não é compatível, não é sustentável, e cada vez mais temos isso enraizado.” [TS2]

“a segurança nunca pode ser vista à parte do trabalho de uma forma geral, tem de estar tudo integrado porque senão...vamos continuar a ter anomalias, a ter problemas nesta área” [TS8]

“...acima de tudo se não houver segurança, a produção não há-de subsistir muito mais tempo.” [TS2]

Não obstante, em contexto real de trabalho nem sempre é isto com que se deparam. Por um lado, são confrontados por superiores hierárquicos que, ou veem o lucro como sinónimo (quase) exclusivo de produção, ou aceitam a segurança como noção fundamental, mas cujo reflexo não é evidente na produção (Leplat, 2006):

“as empresas veem muito mais o lucro, qualquer uma, por melhor que seja... - claro que eles não querem que morra ninguém mas...- é óbvio que veem muito mais a produção do que a segurança.” [TS5]

“E depois mesmo a própria conscientização da gerência (...) eles estão muito abertos, só que muitas vezes dizem: ‘ok, nós queremos mesmo que não haja acidentes’, mas depois na prática... quem está no terreno quer é produção” [TS5]

Para os trabalhadores, sobretudo quando a produção surge como um imperativo mais exigente, dificilmente conseguem conciliar de forma equilibrada este objetivo com o de segurança:

“Sim, eles entendem, eles entendem, não há nenhum que não entenda, a questão é que, entre o entender e o pôr em prática (...) Principalmente quando a produção aperta que é quando as pessoas vão falhar, é quando as pessoas se vão cansar, é quando as pessoas vão facilitar. (...) Aí é que ainda lhes falta um bocado, até porque como deve imaginar, nós temos pressão para atingir um número, não posso mentir.” [TS2]

Por sua vez, os próprios TSST veem-se confrontados no terreno com conflitos entre a segurança e a produção aos quais muitas vezes nem eles próprios conseguem dar resposta:

“tem que haver aqui um equilíbrio entre o que a segurança quer e o que a produção exige, e esta questão é um bom exemplo, eu quero, mas a produção exige... então, nestas situações, eles (trabalhadores) aceitam mas tem que ser exequível e muitas vezes é difícil arranjar soluções...” [TS5]

Outro dos dilemas referidos pelos TSST reporta-se ao conflito entre (5.5) *Medidas preconizadas vs. Implementação*, como referido por este participante:

“as dificuldades passam muito pela eficácia em termos de implementação das medidas, ou seja, conseguir implementar as medidas que se propõe.” [TS1]

A implementação das ações encontra alguns entraves devido, por um lado, à recetividade de quem as tem de executar e, por outro lado, devido às mudanças que lhes poderão estar associadas:

“Porque muitas vezes nós apontamos algo que entendemos que está mal, mas as pessoas não acham que esteja mal... não é? Logo aí já há resistência, não é? Quanto mais implementar uma medida que vai provocar mudanças...” [TS4]

Tal como Hasle e Jensen (2006) referem, quando as mudanças envolvem a alteração de rotinas, de estratégias incrustadas na atividade de trabalho, existe a possibilidade dos trabalhadores permanecerem passivos. Os mesmos autores referem ainda que para que os TSST consigam a implementação das ações que preconizam, é por vezes necessário convencer os outros de que a ação de mudança preconizada é vantajosa, ou seja, que os potenciais benefícios do seu resultado justificam as alterações a serem efetuadas.

“...porque o papel da Segurança é um bocado o “forçar” a segurança nas restantes áreas. Implementar e conseguir que os outros façam o que nós queremos. Isso não se consegue nem sempre a bem... foi também um bocadinho isso que a experiência me ensinou, isso nem sempre se consegue a bem, é preciso muitas vezes numa reunião bater o pulso e dizer (...): ‘não, não. Pronto chegámos a um ponto em que eu estou a decidir que isto tem de ser assim. Eu já vos dei os argumentos todos, vocês não concordam e eu digo que tem de ser assim. Ponto! E tem que ser feito! Ponto!’ Claro que poucos casos foram que se chegou a isto e eu não gosto de chegar a esse ponto...” [TS2]

Mas, esta é claramente uma estratégia de último recurso. Conseguir implementar tudo o que é prescrito é considerado um “trabalho bem feito” na perspetiva do TSST mas poucos são os que o conseguem fazer.

“Um trabalho bem feito, é o que quase nenhum Técnico consegue fazer, que é por em prática aquilo que é ideal (...) um trabalho ideal era conseguir fazer tudo, implementar tudo e conseguir que os trabalhadores usassem tudo” [TS5]

Estes constrangimentos encontrados reforçam outros estudos já desenvolvidos (Hasle e Jensen, 2006; Miller e Haslam, 2009; Hass, 2012), que referem que em muitas organizações a SST não é tida como prioridade pois focam-se essencialmente em questões e atividades diretamente relacionadas com a produção, deixando a SST numa posição de “apêndice” dentro da organização, como também foi dito anteriormente. E, por isso, cabe aos Técnicos assumir opções, definir uma hierarquia de prioridades, estabelecer compromissos possíveis.

Da análise do conteúdo das entrevistas, foi ainda possível observar o conflito inerente ao (5.4) *visível e o invisível da atividade*:

“Nós só servimos para chatear, para empatar trabalho, para pedir relatórios, para sermos chatos. Quando há um acidente “onde é que está o Técnico de Segurança? Porque é ele não deu formação? Porque é que ele não parou a obra?” “(...) o nosso trabalho não se vê. Nós trabalhamos muito, mas nós não apresentamos receitas para a empresa, não é...?” [TS6]

“... quanto mais discreta ela (Segurança) for, melhor, porque é sinal que ela está a funcionar bem.” [TS5]

É o reconhecimento do trabalho dos TSST que fica, não raras vezes, comprometido pela “invisibilidade” que lhe está inerente e que é revelada quase exclusivamente quando algo corre mal.

5.5 Estratégias empreendidas

Outra das questões emergentes no presente estudo, foi perceber que mecanismos o TSST desenvolve para fazer face aos constrangimentos a que se vê confrontado, o que permitiu formular a questão 5.

Questão 5: Que estratégias adota o TSST como forma de alcançar os objetivos que pretende?

Tabela 28 - Total coding references na categoria “Estratégias”

	TS1	TS2	TS3	TS4	TS5	TS6	TS7	TS8	Total coding references (%)
Com empregadores e chefias intermédias									
Demonstrar	0	0	1	0	0	0	2	0	2%
Apelar às coimas	0	0	0	0	0	0	2	0	1%
Reunião de solução	0	0	0	1	0	0	1	0	1%
Encontrar alternativas	1	0	0	3	0	0	3	0	5%
Com os trabalhadores									
Estar no terreno	0	0	0	0	2	4	1	1	6%
Simular	2	1	0	0	0	0	2	0	4%
Ser exemplar	0	0	0	0	1	0	1	1	2%
Sensibilizar/formar	2	2	0	1	4	0	4	0	9%
Adequar linguagem e comportamento	0	0	0	4	0	0	1	2	5%
Ganhar confiança	0	1	0	0	3	1	1	0	4%
Cumprimentar	0	4	0	0	0	0	0	0	3%
Proximidade	0	5	0	0	0	3	0	0	6%
Ouvir	1	2	1	0	0	0	1	2	5%
Comunicar	2	2	0	2	0	2	2	0	7%
Dar-lhes razão	0	1	0	0	1	0	1	0	2%
Brincar	0	5	0	0	0	0	1	0	4%
Envolver	4	3	3	1	0	0	1	1	9%
Momentos de partilha	2	3	0	0	0	0	0	0	4%
Advertir	0	0	0	0	5	0	2	0	5%
Apelar à família	0	0	0	0	3	0	2	0	4%
Com o próprio TSST									
Reunião	2	3	0	0	0	0	0	0	4%
Trabalho em equipa	2	0	0	0	0	0	0	0	1%
Delegação de funções e responsabilidades	3	2	0	0	0	0	0	0	4%
Exercício físico	1	0	0	0	0	0	0	0	1%

As estratégias adotadas pelos TSST no sentido de fazer face aos dilemas a que se veem sujeitos são diferentes quando lidam com o superior hierárquico/empregador ou com os trabalhadores. Relativamente aos empregadores, a estratégia consiste sobretudo em procurar (8.1.4) *Encontrar alternativas*:

“Tenho noção e no meu local de trabalho observo algumas coisas que revelam de facto maior dificuldade... financeira obviamente (...) e acho que influencia o desenvolvimento do nosso trabalho, agora acho também que temos que ter a inteligência para dar a volta, e se não se conseguir fazer de uma forma há outras formas de o fazer (...)”[TS4]

“Agora nós, Técnicos de Segurança, temos de arranjar que as empresas cumpram a lei, de forma mais barata, está a ver?” [TS7]

Dos resultados obtidos verifica-se que os TSST procuram encontrar alternativas para as ações que consideram que deviam ser implementadas, mesmo quando não são aprovadas superiormente, nomeadamente por constrangimentos económicos, sendo-lhes por isso criadas ainda mais exigências.

Relativamente aos trabalhadores, são visíveis as estratégias que passam por (8.2.4) *Sensibilizar/formar* e (8.2.7) *Envolver*:

“a HST passa muito por fazer o trabalhador entender que é bom para ele e não só...” [TS5]

“e acho que isso é muito importante, integrar todos e ouvir e levá-los a que eles participem ativamente na avaliação de riscos, senão perde-se muita informação.” [TS1]

No estudo desenvolvido por Olsen’ (2012) as estratégias baseadas na sensibilização e informação das partes interessadas sobre a relação entre exposição, consequências e soluções a adotar, são as estratégias predominantemente adotadas pelos TSST que, para alcançar a implementação das ações, se baseiam no argumento do “melhor interesse” para as partes envolvidas. A promoção e envolvimento dos intervenientes na SST promovendo uma cultura de prevenção nas empresas são também, de acordo com Montero, et. al (2009), aquelas que devem ser urgentemente adotadas pelos TSST em detrimento das baseadas nos requisitos legais que se revelam menos eficazes.

A estratégia de (8.2.6) *Humanizar a segurança* foi outra das estratégias emergentes da análise do discurso dos participantes do estudo:

“eu acho que somos muito humanos e tentamos estar sempre muito próximos dos colaboradores.” [TS2]

Assim verifica-se que são preferíveis todas aquelas estratégias que potenciam a proximidade do TSST com os trabalhadores, como seja: (8.2.6.1) *Ganhar confiança* (4%), (8.2.6.2) *Cumprimentar* (3%), (8.2.6.4) *Ouvir* (5%), (8.2.6.5) *Comunicar* (7%) e (8.2.6.6) *Dar-lhes razão* (2%).

“Tento ganhar confiança deles, primeiro. E depois de ganhar a confiança deles é que tento fazer com que sejam eles a dizer: ‘Ah! Se calhar a máscara resolve...’” [TS7]

“Ganhamos muito, ganhamos se for preciso quase tudo chegando ao posto de trabalho esticando a mão para cumprimentar o colaborador e dizendo: ‘Bom dia, Sr. José!’. Saber o nome da pessoa, e esticar a mão para apertar um colaborador que está todo sujo porque está a trabalhar numa fundição, é meio caminho andando para ele abrir os ouvidos e nos ouvir” [TS2]

“uma das coisas mais importantes é ouvirmos as pessoas, que é uma coisa difícil de se fazer” [TS1]

“Nós temos, realmente, apostado muito com a comunicação com os serviços e através do gestor de risco local, que é o tal representante para a SST, nós temos relações muito facilitadas com a maioria dos serviços.” [TS1]

“...e se há situações em que eles têm de todos os motivos e mais alguns para se queixarem eu sou a primeira a dizer: ‘tem toda a razão, eu ainda não vos consegui resolver o vosso problema, (...) isto já não está nas minhas mãos mas dou-vos a razão e vou continuar a tentar resolver o vosso problema.’” [TS2]

(8.2.1) *Estar no terreno* foi outra das estratégias referidas pelos participantes:

“eu tento passar algum tempo no terreno, porque é no terreno que as coisas mudam, não é nas secretárias nem é no computador” [TS6]

De acordo com os participantes do estudo, esta estratégia de proximidade com os colaboradores pode influenciar o comportamento que estes têm em contexto real:

“...eu tive pessoas penduradas por cordas nas esferas. Por muito que eu saiba que aquilo é seguro e foi tudo inspecionado, eu tinha de estar lá a acompanhar, não é? É uma questão de saberes que a tua presença influencia os outros, influencia. E saberem que tu passas por lá várias vezes também (os leva a pensar): ‘ok, ela pode passar por cá’” [TS6]

“...e se calhar é mais fácil eles cumprirem se uma pessoa for para o terreno.” [TS7]

Como é possível verificar pelos resultados apresentados, o facto dos TSST estarem regularmente no terreno acaba por facilitar o cumprimento das ações que prescrevem.

Estas estratégias de humanização da segurança e proximidade junto dos trabalhadores permitem-lhes conhecer melhor a sua atividade concreta, ouvindo as suas queixas e dificuldades, o que poderá permitir-lhes também equacionar outras formas de implementar ações de mudança que podiam não ser visíveis sem o contributo dos trabalhadores. Tal é reforçado por Senge (1990) e Geus (1997), cit in Swuste e Arnoldy (2003), ao referirem que é fundamental considerar o real do trabalho na gestão da segurança.

Dois dos participantes do estudo reconheceram ainda a importância de empreender algumas estratégias na relação com os seus colegas de trabalho de forma a facilitar o dia-a-dia de trabalho. Da análise da tabela 28 verifica-se que as estratégias (8.3.1.1) *Reunião* e (8.3.1.3) *Delegação de funções e responsabilidades* foram aquelas mais referidas, ambas com a percentagem de 4%:

“Temos uma reunião semanal nós as 3 (TSST) com o nosso Chefe...em que muitas vezes lhe falamos das prioridades, a parte que não estamos a conseguir e o que é que preciso priorizar (...) De resto, estas reuniões mais do que priorizar é para por a par dos problemas, do que não estamos a conseguir resolver, do que precisamos do apoio dele...” [TS2]

“Tem de haver uma gestão, tem que haver delegação de algumas funções e tem que haver muito trabalho em equipa para se conseguir, se não, não é possível.” [TS1]

A (8.3.1.1) *Reunião* permite não só criar um momento de partilha entre os colegas de trabalho como também definir prioridades e expor os problemas que sozinhos não conseguem resolver. Por sua vez, a (8.3.1.3) *Delegação de funções e responsabilidades* conduz à necessidade dos TSST trabalharem em equipa o que desta forma os ajuda a dar resposta ao trabalho que lhes é prescrito.

Dos resultados obtidos na categoria **(8) Estratégias** é possível verificar que os TSST revelaram usar várias estratégias para implementação das ações que preconizam em função da situação, da parte envolvida e dos próprios recursos disponíveis. Este dado apresentou-se coincidente com o estudo apresentado por Olsen’ (2012). Assim, conclui-se que não há uma maneira única e correta para conduzir as atividades de prevenção, mas há em vez disso, uma grande variedade de estratégias de prevenção que emergem das condições de que dispõem e das relações que mantêm no seio do coletivo de trabalho.

5.6 Efeitos da atividade

Para uma maior compreensão dos efeitos da SST nas empresas mas também naqueles que a têm como atividade foi formulada a questão 6.

Questão 6: Qual o impacto da atividade nas empresas e no próprio TSST?Tabela 29 - *Total coding references* na categoria “Impacto na saúde e bem-estar”

	TS1	TS2	TS3	TS4	TS5	TS6	TS7	TS8	Total coding references (%)
Na empresa									
Valorização vs. Desvalorização	2	11	1	5	5	1	3	3	34%
Melhorar condições de trabalho	6	0	2	2	1	0	0	3	16%
A longo prazo	1	1	0	1	0	0	0	2	6%
Sobre si e sobre a sua saúde									
Riscos Psicossociais	2	1	1	2	0	1	2	1	11%
Ansiedade	0	0	0	0	1	0	0	1	2%
Pressão	0	1	0	1	0	1	0	0	3%
Usar medicação	0	0	0	1	1	0	0	0	2%
Problemas de sono	0	0	0	0	0	0	2	0	2%
Riscos da atividade “ <i>in loco</i> ”	0	5	2	1	2	2	1	4	19%
Trabalho para casa	0	2	1	0	0	0	1	0	4%

Da análise da tabela 29 é possível verificar o impacto desta atividade não só na empresa onde os TSST exercem atividade como também sobre a sua própria saúde e bem-estar.

Relativamente ao impacto da SST nas empresas, verifica-se que a categoria (7.1.1) *Valorização vs. Desvalorização* foi aquela que obteve percentagem mais elevada (34%). A valorização da SST reflete-se essencialmente quando os restantes protagonistas da SST (empregadores e trabalhadores), por iniciativa própria procuram o TSST no sentido de resolver determinada situação reconhecendo-lhes assim valor e importância na empresa:

“Já temos muitos profissionais que vêm ter connosco e que identificam problemas e nos pedem ajuda para os tentarmos resolver.” [TS1]

“Eu estou agora a atravessar uma fase em que para uma série de coisas na produção me ligam, (...) em que não compramos uma máquina sem: ‘Ai! A “XX” tem que lá ir ver a máquina!’. Eu vinha de uma altura em que as máquinas entravam na fábrica e nós nem sabíamos. Havia máquinas novas e nem sabíamos, percebe? (...) eu via as máquinas quando ia pela produção e ‘Oh, uma máquina nova!’. Isto, acontecia, não há tantos anos atrás. Hoje em dia não.” [TS2]

Por sua vez a desvalorização relaciona-se essencialmente com a falta de sensibilização para as questões de SST reconhecendo-lhe importância apenas quando alguma coisa corre mal:

“Se a ST fosse encarada como essencial (...) quer dizer o que eu costumo dizer é: ‘enquanto vocês não tiverem custos de mortes é sinal que a HST funciona. Quando vocês derem por ela, é mau sinal. Porque eu só peço dinheiro...porque é para botas e não sei quê...quando vocês derem realmente conta que é necessário a HST é porque já houve alguma coisa má, não é?’ (...) quando acontece alguma coisa, depois já valorizam, mas esquecem muito rápido (...).” [TS5]

“Eu lembro-me perfeitamente que quando vim para o hospital quando eu aparecia num serviço as pessoas quase que me matavam, não é? Ninguém falava comigo abertamente, tudo muito a medo, não mostravam as coisas abertamente, portanto, foi partir pedra, não é? As pessoas não estavam minimamente recetivas, primeiro não sabiam o que era a SST e na cabeça delas eu estava ali apenas para apontar o dedo (...) e para mostrar aquilo que estava mal e o que faziam mal. Não viam a mais-valia do nosso trabalho.” [TS4]

Tal como verificado nos resultados obtidos, a valorização da SST e do trabalho do TSST emerge frequentemente nas piores circunstâncias. De acordo com Brun e Loisel (2002) quanto maior for a gravidade dos problemas em matéria de SST, mais provável será as empresas fornecerem os recursos necessários para resolvê-lo.

Relativamente ao impacto do exercício desta atividade sobre a saúde e bem-estar do TSST é possível verificar pela análise da tabela 29 que este se reflete quer ao nível da sua saúde física quer ao nível do seu bem-estar mental.

Na saúde física ressaltam essencialmente os riscos relacionados com a natureza da atividade que é desenvolvida “*in loco*” e com a consequente exposição do TSST durante a realização de avaliações de risco, tal como é referido por este participante:

“Fora isso, todos os riscos a que eu estou exposta porque eu avalio, e eu para avaliar tenho de me expor.” [TS6]

Na saúde mental, os impactos reportam-se, por exemplo, a queixas relacionadas com a (7.2.1.2) *Ansiedade*, a (7.2.1.3) *Pressão* a que se veem sujeitos, bem como aos (7.2.1.5) *Problemas de sono*:

“Pressão, porque nós somos pessoas e quando vemos alguém vítima de um acidente de trabalho ou de uma doença profissional estamos sempre a questionar se nós não podíamos ter feito alguma coisa para o evitar.” [TS6]

“posso-lhe dizer pronto, que agora já durmo um bocadinho melhor, mas dantes ficava apavorada (...) mas já durmo, que antes não dormia, agora já durmo e não preciso de pastilhas, graças a Deus.” [TS7]

De acordo com um estudo desenvolvido por Hass (2012) estes resultados podem estar relacionados com a dificuldade sentida pelos TSST em implementar as mudanças que a sua contratação preconiza, conduzindo estes profissionais a quadros de angústia e ansiedade com repercussões negativas na sua saúde mental.

Existe ainda uma certa “naturalização” por parte dos próprios TSST em relação a estes aspetos como se tal fosse um “mal incontornável” da profissão:

“Não tomo nada, nenhum ansiolítico que me receitaram no outro dia, já me receitaram ansiolíticos, mas não tomo nada... é assim, é inerente da profissão, portanto, não posso, não há nada que eu possa fazer!” [TS5]

Os constrangimentos inerentes à sua atividade – económicos, mas também relativos à maior ou menor importância atribuída a algumas medidas por eles sugeridas, assim como ao reconhecimento do seu papel na empresa – comportam efeitos não negligenciáveis na sua saúde, apesar de naturalizados por alguns participantes.

5.7 A atividade inspetiva e o TSST

Como referido anteriormente, é também objetivo do presente trabalho dar destaque à relação estabelecida entre os TSST e os inspetores do trabalho no sentido em que sendo os inspetores, em última instância, os profissionais responsáveis por regular a SST nas empresas, pretende-se analisar a perceção do TSST relativamente ao trabalho por eles desempenhados e, eventualmente, o impacto da intervenção inspetiva na sua atividade de trabalho. Desta forma foi formulada a questão 7.

Questão 7: Qual a perceção do TSST relativamente ao contributo da Inspeção do Trabalho para o seu trabalho e para a ST em geral?

Tabela 30 - *Total coding references* na categoria “Inspeção do Trabalho”

	TS1	TS2	TS3	TS4	TS5	TS6	TS7	TS8	<i>Total coding references (%)</i>
Atividade da inspeção									
Sempre nos mesmos	0	1	0	0	0	1	1	0	3%
Postura à caça	0	3	0	0	0	1	0	0	3%
Autuar	0	0	0	0	1	2	2	0	4%
(In)sensibilidade para a realidade económica	0	0	0	0	1	1	1	0	3%
Requisito legal	1	0	1	1	2	0	1	1	6%
Outros referenciais	0	0	0	1	0	0	0	0	1%
Evidências da empresa	0	1	0	0	0	2	0	0	3%
Inspeção vs. Desenvolvimento das condições de trabalho									
Promoção e prevenção	2	0	1	1	0	0	1	2	6%
Inspeção	0	3	0	0	1	1	0	1	5%
Setor público	1	0	0	1	0	0	0	0	2%
Pressão à implementação	1	0	1	3	0	1	3	1	9%
Práticas dos profissionais									
Experiente vs. inexperiente	0	2	2	0	2	1	1	1	8%
Desconhecimento da realidade	0	3	0	0	1	0	0	0	3%
Intimidação	0	1	0	0	0	0	2	0	3%
Arrogância	0	0	0	0	2	0	0	0	2%
Dar o exemplo	0	0	0	0	0	0	1	0	1%
Explicar	0	0	0	1	0	0	2	0	3%
Inspeção vs. TSST									
Influência	0	0	0	0	0	0	0	1	1%
Troca de conhecimentos	0	1	0	0	0	0	4	0	4%
Apoio/ajuda	1	5	0	1	3	0	1	1	10%
Cooperação	0	0	0	0	0	0	1	0	1%
Transparência q.b.	0	2	0	0	1	1	0	0	3%
Receio	0	3	0	0	2	0	0	0	4%
Ausência de feedback	1	0	0	0	0	2	0	0	3%
Alterações									
Formar os inspetores	0	0	0	0	0	0	3	0	3%
Divulgar informação	0	0	2	0	0	1	0	0	3%
Tirar dúvidas	0	1	1	0	0	1	0	0	3%
Facilitar o contacto	0	0	1	0	0	1	0	0	2%

Da análise da tabela 30 é possível verificar que os dados obtidos se associam a quatro eixos fundamentais relacionados com a (6.1) *Atividade da inspeção* no terreno, com a (6.2) *Inspeção vs. Desenvolvimento das condições de trabalho*, com as (6.3) *Práticas dos profissionais* e com a relação (6.4) *Inspeção vs. TSST*. Foi ainda possível agrupar na categoria (6.5) *Alterações* informação relativa às mudanças que os participantes consideraram importantes ser levadas a cabo na inspeção do trabalho.

Relativamente ao primeiro eixo, (6.1) *Atividade da inspeção*, e de acordo com os participantes do estudo, é possível verificar pela análise da tabela 30 que percecionam o (6.1.5) *Controlo da inspeção* nas empresas focado essencialmente no (6.1.5.1) *Requisito legal*, tendo em conta que foi a subcategoria com mais registos de verbalizações.

“a ideia que eu tinha é que no fundo eles seguiam essencialmente aquilo que estava na lei, confirmavam se estava ou não implementado e pouco mais.” [TS1]

Para além disto, é importante referir que foi também indicado pelos participantes que o controlo da inspeção se baseava sobretudo nas evidências da SST existentes e apresentadas pela empresa.

“depois eles são maçudos, no terreno não perdem muito tempo eles vão para o escritório e querem é evidências e relatórios e...é complicado” [TS6]

Tal como referido no estudo de Niskanen *et al.* (2014) as evidências ajudam a empresa a demonstrar aos inspetores a forma como estão a implementar as obrigações que têm em matéria de SST. Estes resultados vão de encontro aos anteriormente apresentados na categoria (3) *Características da atividade de trabalho* onde se mostrou que estes profissionais necessitavam de (3.5.4) *Manter evidências* no sentido de anteciparem eventuais problemas, salvaguardarem a empresa e o seu trabalho.

Relativamente ao eixo (6.2) *Inspeção vs. Desenvolvimento das condições de trabalho* é possível verificar que a categoria (6.2.4) *Pressão à implementação* foi a que obteve mais registos:

“Sim, é um apoio. Infelizmente só devido a uma inspeção é que determinadas coisas são implementadas, não é?” [TS4]

“Porque imagina se tu estás 10 anos a tentar implementar uma coisa e ninguém te ouve ninguém quer saber, mas tu sabes que aquilo deve ser feito. Vem uma atividade inspetiva ou uma entidade oficial qualquer inspecionar e deteta aquela situação e propõe exatamente a mesma ação que já tinhas vindo a propor. As pessoas começam-te a dar valor....não só te vai permitir implementar aquela ação que já querias implementar há não sei quantos anos atrás, como há realmente: ‘a tipa tinha razão, realmente!’. Portanto é uma forma de pressionar (...)” [TS4]

De acordo com os resultados apresentados, a (6.2.4) *Pressão à implementação* por parte da inspeção revela-se não só num apoio ao trabalho do TSST quando por si só não consegue levar os protagonistas da SST a empreender as ações que prescreve, como também uma forma de valorização do seu trabalho quando uma entidade oficial determina as mesmas ações anteriormente perspetivadas pelo TSST.

Relativamente ao eixo (6.3) *Práticas dos profissionais* da inspeção, verifica-se que a dualidade (6.3.1) *Experiente vs. inexperiente* foi a que obteve um maior número de registos:

“Mas acima de tudo a experiência, quem já trabalhou na indústria como um dos inspetores que passou por cá (...) são pessoas que sabem que uma coisa é o que diz o papel e outra coisa é transpor para a produção. É muito bonito dizer uma série de coisas que a legislação diz...e depois na prática ser muito muito difícil.” [TS2]

“Depende muito de pessoa para pessoa. Eu sei que o ACT tem regras explícitas e muito, muito rígidas, mas depois já há inspetores com uma certa experiência que já vão um bocadinho além: ‘ok, vamos ver a realidade da empresa que estamos a falar e realmente isto não se adapta’, pronto. Já se encontram alguns assim, não todos, mas já há assim alguns.” [TS3]

A experiência de campo dos inspetores revela-se assim um fator importante para melhor perceberem as dificuldades sentidas pelo TSST quando estes implementam as ações *in loco* e, desta forma, adaptarem a intervenção inspetiva no terreno.

O (6.3.2) *Desconhecimento da realidade* por parte dos inspetores foi outro dos constrangimentos referidos pelos TSST que acaba por lhe trazer exigências acrescidas:

“o problema é que a maior parte deles se calhar não tem formação para isto. Tem formação para vir dizer que está mal, mas não sabe se há alternativas no mercado.” [TS2]

De acordo com Niskanen, *et al.* (2014) as competências profissionais dos inspetores do trabalho precisam de corresponder melhor às necessidades atuais do mundo do trabalho e serem capazes de reagir às mudanças existentes nos locais de trabalho.

Outro aspeto considerado na prática dos profissionais da inspeção foi o carácter de (6.3.3) *Intimidação* com que alguns inspetores abordam os TSST nas empresas, como referido por este participante:

“ (...) houve um acidente trabalho mortal numa empresa em que a ‘empresa’ presta os serviços de ST (...) e o inspetor entrou na empresa a perguntar ‘quem é o responsável de segurança?’ ...e havia um responsável de segurança na empresa, mas como ninguém disse nada (...) eu disse: ‘eu sou a responsável de segurança’. ‘Minha filha contrate um advogado, está feita!’, sem saber de nada. Mas depois eu disse: ‘ó inspetora, mas a empresa tinha isto implementado, a empresa tinha aquilo...’ ... foi na boa. Mas já viu o que é uma pessoa que entra assim? (...) Por alma de quem eu ia contratar um advogado? Pronto, está a ver? Mas assusta, intimida e faz às vezes com que uma pessoa diga ‘será que eu fiz alguma coisa mal?’ (...)” [TS7]

Esta abordagem intimidatória por parte da atividade inspetiva remete o TSST a conflitos morais sobre situações que muitas vezes os transcendem.

Relativamente ao eixo (6.4) *Inspeção vs. TSST* verifica-se pela análise da tabela 30 que a categoria (6.4.3) *Apoio/ajuda* foi a que obteve a maior percentagem (10%). Nesta categoria alguns dos participantes revelaram já ter tido o contributo da Inspeção do Trabalho para resolverem algumas das dificuldades por eles sentidas no terreno, mas ainda assim admitiram que esta característica deveria estar mais presente na conduta *in loco* da Inspeção do Trabalho:

“eu não tenho muito boa imagem do ACT, mas a de Penafiel, sinceramente, não tenho nada que dizer porque quando precisei deles foram no fundo impecáveis (...)” [TS5]

“Falta-lhes um bocado de clareza, clareza e apoio. Apoio mesmo. Não é virem inspecionar e dizerem que está mal, e multarem, e ‘agora têm 3 meses para por bem’. Falta-lhes a componente (...) do apoio à empresa.” [TS2]

Estes resultados são concordantes com um estudo desenvolvido por Niskanen, *et al.* (2014) que revelou que os inspetores deviam na sua intervenção no terreno fornecer mais conselhos a fim de ajudar as empresas, tendo em conta as suas realidades específicas, a ir para além do nível mínimo estabelecido na lei.

O (6.4.6) *Receio* foi outra característica revelada pelos participantes na sua relação com a Inspeção do Trabalho.

“porque não acredito que seja qualquer TS que se sinta muito à vontade (...) ligar para a ACT e dizer: ‘tenho um problema: passa-se isto e isto na minha empresa, o que é que você recomenda? Faço assim, faço assado?’, a maior parte das empresas tem medo disto (...). Eles deveriam ter à atividade inspetiva muito bem distinta da atividade de apoio. As empresas sentirem confiança em ligar para lá, identificar o nome da empresa e dizerem: ‘olhe tenho aqui esta situação não sei, faço assim faço assado?’ ” [TS2]

Sabendo que da conduta da Inspeção nos locais de trabalho podem resultar consequências para a empresa onde o TSST exerce atividade, o “receio” verbalizado pode relacionar-se com a (6.4.5) *Transparência q.b.* que os participantes do estudo admitiram ter na sua relação com o inspetor do trabalho:

“Eu acho que nós temos de saber o nosso lugar e a informação tem um propósito: (...) eu sei que tenho problemas, agora não preciso de estar ali ‘pode-me multar por isto, pode-me multar por aquilo, pode-me por aquele outro’, não! Eu acho que tem de haver um diálogo transparente. Se não me perguntarem nada, eu não vou estar ali com o relambório dos problemas.” [TS2]

Por fim, foram propostas um conjunto de alterações à conduta da Inspeção do Trabalho pelos participantes do estudo que se baseavam essencialmente em (6.5.1) *Formar os inspetores*, (6.5.2) *Divulgar informação* e (6.5.3) *Tirar dúvidas*:

“Faz falta também dar à própria inspeção a sensibilização, a formação (...) para eles também é importante conhecer o setor, conhecer os perigos, conhecer os riscos. Eles sabem, assim como eu se também for ao setor das madeiras ou das cortiças também sei avaliar, só que se calhar não é com aquela especificidade que se calhar deveria ter.” [TS7]

“(...) o ACT depois tem regras muito rígidas em termos da divulgação que manda para fora, eles às vezes até têm notas internas de esclarecimento de legislação mas são para eles...e que são notas internas (...) que seriam úteis os Técnicos terem acesso a elas porque fazem esclarecimento mesmo da própria legislação, dúvidas que nós temos na legislação.” [TS3]

“agora eu tenho pena que às vezes (...) quando tenho uma dúvida técnica não tenha alguém que possa ligar e que me tire essa dúvida rapidamente.” [TS6]

Ainda que as categorias anteriormente referidas tenham obtido a mesma percentagem (3%), salienta-se o facto dos TSST participantes terem referido a necessidade de (6.5.1) *Formar inspetores*. Este dado revela que os TSST percecionam ou já percecionaram em algum momento a desadequação formativa dos inspetores face às especificidades das realidades em que atuam, o que lhes terá trazido exigências suplementares, nomeadamente, por terem que conceber formas possíveis de implementação das medidas definidas pela ACT, tendo em conta as características da empresa e os seus recursos (económicos e sociais). Assim como referido no estudo de Niskanen, *et al.* (2014), verifica-se essencial a adequação das capacidades profissionais dos inspetores à realidade de trabalho atual. Este fator revela-se importante uma vez que a competência profissional dos inspetores é um aspeto importante sob o ponto de vista da eficácia inspetiva (Niskanen, *et al.*, 2014).

5.8 Sugestões de melhoria

Para uma maior compreensão da atividade de trabalho dos TSST é importante analisar não só as condições e características da atividade de trabalho, os dilemas a que se veem confrontados e as estratégias empreendidas, como também dar visibilidade às melhorias que estes profissionais entendem importantes para otimizar o seu dia-a-dia de trabalho. Desta forma, foi equacionada a questão 8.

Questão 8: O que deveria ser melhorado no trabalho do TSST?Tabela 31 - *Total coding references* na categoria “Propostas de intervenção”

	TS1	TS2	TS3	TS4	TS5	TS6	TS7	TS8	<i>Total coding references (%)</i>
Mais recursos humanos	2	0	0	0	1	2	0	2	100%

De acordo com o apresentado na tabela 31 é possível verificar que a única sugestão de melhoria apontada pelos participantes foi a introdução de (9.1) *Mais recursos humanos*, de forma a ajudá-los na sua atividade diária:

“e era necessário ter mais um Técnico porque realmente temos muitas atividades quer de gestão quer depois de trabalho prático no terreno e esse é um dos principais constrangimentos.” [TS8]

“Nós precisávamos de ter pelo menos mais um Técnico (...) se isso se concretizasse nós íamos conseguir dividir melhor o trabalho...mas neste momento é uma situação impossível.” [TS1]

Pela análise dos resultados obtidos verifica-se que os participantes do estudo encaram a existência de mais colegas de trabalho, nomeadamente TSST, como um fator que poderá facilitar e melhorar o dia-a-dia da sua atividade de trabalho. Tendo em conta todos os resultados obtidos no presente trabalho, a componente burocrática cada vez mais inerente a esta atividade de trabalho, a acumulação de funções/tarefas e o volume de trabalho superior à sua capacidade de dar resposta, podem justificar esta sugestão de melhoria revelada pelos participantes, pois assim terão alguém com quem dividir as exigências desta atividade de trabalho. Para além disto, a existência de mais um TSST poderá ajudá-los a lidar com os constrangimentos com os quais são confrontados, no sentido em que terão a possibilidade de discutir com o colega a melhor forma de resolver determinado dilema, o que por sua vez facilitará o processo de tomada de decisão e, consequentemente, a sua atividade de trabalho.

6 CONCLUSÕES E PERSPETIVAS FUTURAS

6.1 Conclusões

O presente estudo teve como objetivo centrar a sua análise na atividade de trabalho dos “trabalhadores” da SST assumindo o ponto de vista da sua atividade concreta. Desta forma, através de uma abordagem metodológica qualitativa, deu-se destaque ao papel desenvolvido pelo TSST nas empresas tornando visível os principais dilemas a que se veem confrontados e as implicações que comportam ao nível da sua saúde. O estudo teve como base uma amostra de oito TSST do sexo feminino, de diferentes empresas do setor industrial e de serviços. De referir que, não obstante a pertinência dos resultados obtidos, e a não pretensão de uma amostra representativa do universo de TSST, reconhecemos que o facto da amostra ser constituída apenas por mulheres poderá constituir uma limitação no seu equilíbrio do ponto de vista do género.

Cabendo ao TSST assegurar a vigilância das condições de trabalho de *outros* trabalhadores, quem então vigiará as dele?

No decurso deste trabalho tornou-se evidente que a atividade de trabalho dos TSST pode revelar-lhes exigências diferentes consoante seja prestada num serviço interno ou num serviço externo de SST. Se por um lado, as características inerentes ao serviço interno - contacto e presença diária - favorecem a atividade desempenhada por estes profissionais nas empresas, o que ao mesmo tempo contribui para uma maior eficiência destes serviços, por outro lado, as questões comerciais inerentes às relações contratuais existentes entre o serviço externo e as empresas sobrepõem-se, não raras vezes, ao trabalho legalmente esperado do TSST confrontando estes profissionais a paradoxos entre aquilo que fazem em contexto real e aquilo que é expectável fazerem. Desta forma, tornou-se visível com o presente estudo que o tipo de serviço SST em que o TSST desempenha atividade pode influenciar a forma como a mesma é por ele desenvolvida.

Se a componente técnica da segurança se centra naturalmente no TSST também é certo que outros atores protagonizam um papel central na concretização da SST nas empresas, de acordo com os resultados obtidos no presente estudo. Assim, foi possível identificar, no seio da empresa, os trabalhadores, os empregadores e a própria legislação como os três atores SST com influência no trabalho do TSST. Se seria expectável a importância do protagonismo atribuído aos dois primeiros atores para o exercício da atividade do TSST, é de realçar o papel de destaque atribuído igualmente pelos participantes à componente legal da SST, isto é, como um “ator institucional”. A legislação emerge como o alicerce desta atividade profissional, mas também como o mecanismo orientador da concretização da SST nas empresas. No entanto, a implementação dos princípios legalmente preconizados revela-se, em contexto real, uma condição que confronta o TSST a paradoxos entre assegurar o necessário em matéria de SST e entre aquilo que é economicamente possível assegurar na empresa onde presta atividade.

Do presente estudo conclui-se também que, cada vez mais, a atividade de trabalho dos TSST passa por uma forte componente burocrática que muitas vezes se sobrepõe à atividade que é desempenhada no terreno. Contudo, esta componente torna-se essencial para garantir evidências e precaver o TSST da sua responsabilização individual em situações futuras, pelo que tem de gerir de forma equilibrada a dualidade “componente burocrática” vs. “componente *in loco*”, de modo a conseguir assegurar as duas vertentes para melhor salvaguardar o seu trabalho. A necessidade de manter evidências para salvaguardar o seu trabalho relaciona-se também com o facto de, inerente à sua atividade de trabalho, estar a gestão de situações complexas tais como os acidentes iminentes e a morte. Esta última, foi aliás, a situação de maior complexidade que os TSST participantes referiram ter de gerir, ainda que não tenham necessariamente sido confrontados com tal situação em contexto real de trabalho.

Se a vigilância das condições de trabalho de *outros* profissionais é aos TSST reportada, tornou-se porém evidente com o presente estudo, que as condições de trabalho a que eles próprios se encontram sujeitos acarretam exigências muitas vezes superiores à sua capacidade de dar resposta. A acumulação de tarefas acaba por potenciar o incumprimento de prazos o que traduz um desfasamento entre o trabalho que lhes é prescrito e o trabalho que realizam. Isto comporta efeitos não negligenciáveis ao nível da sua saúde.

No exercício desta atividade os TSST são também confrontados com dilemas resultantes de conflitos de prioridades, por exemplo entre a produção, por um lado, e a preservação da segurança, por outro lado (Leplat, 2006). Tal contribui para a dificuldade na implementação das ações preconizadas pelos TSST. Acresce a isto que a invisibilidade associada ao trabalho do TSST compromete o reconhecimento do seu trabalho que muitas vezes se torna visível apenas se algo de mal ocorrer. Estes dilemas emergentes a partir do discurso dos participantes reforçam outros estudos desenvolvidos por Hasle e Jensen (2006) que evidenciam que a SST localiza-se frequentemente numa posição de periferia dentro da organização, como um “mal necessário”. Daqui podemos concluir que se tal não acontecesse, ou seja, se a SST estivesse numa posição central na organização tal como estão as questões da produção, é provável que estes dilemas não se colocassem a estes profissionais ou, a acontecerem, seriam mais facilmente solucionados pois, inerente da posição central da SST na organização, teriam ao seu dispor outros recursos e o envolvimento e empenho efetivo dos diferentes atores da empresa na concretização dos objetivos da SST. Ficou também evidente no presente estudo, que para os TSST fazerem face aos dilemas a que se veem confrontados empreendem estratégias no sentido de alcançarem mais facilmente os objetivos que lhes estão consignados. Estas estratégias relevaram-se diferentes conforme o ator SST com que o TSST estivesse a lidar o que evidencia que estes profissionais adaptam a sua intervenção em função do que percebem como mais eficaz para alcançar os objetivos pretendidos, ou seja, não existem estratégias “pré-estabelecidas”, mas sim estratégias de prevenção que emergem em função da situação que pretendem resolver, do ator SST com que têm de lidar e dos próprios recursos que têm ao seu dispor.

Se são evidentes os constrangimentos inerentes à atividade do TSST, e com os quais estes profissionais têm de lidar, também ficou visível o efeito na saúde que estes podem comportar. Para além dos efeitos relacionados com a exposição aos riscos que têm de avaliar, ficou também perceptível o impacto negativo na saúde mental potenciado por quadros de angústia e ansiedade resultantes dos constrangimentos sentidos no desempenho da sua atividade.

Por fim, foi ainda possível neste estudo analisar a perceção do TSST relativamente ao trabalho inspetivo desempenhado em contexto real de trabalho. Se por um lado, consideram que a inspeção do trabalho pode ser um aliado importante na sua atividade ao pressionarem as empresas à implementação das ações que eles próprios preconizam, por outro lado, consideram igualmente importante que sejam empreendidas um conjunto de mudanças na inspeção do trabalho de forma a melhorar a conduta inspetiva nos locais de trabalho. Tais mudanças passam por um maior investimento na formação dos inspetores, na divulgação de informação técnica por parte da ACT, e no auxílio desta na resolução de dúvidas dos TSST. Isto revela-se relevante não só para adequar a conduta inspetiva às especificidades das realidades em que atua como também para auxiliar o TSST no desempenho da sua atividade.

Perante tudo isto, podemos concluir que a atividade dos TSST é uma atividade de mediação, orientada para a construção de compromissos que garantam a preservação da segurança e da saúde dos outros, cuja vigilância é a si reportada. Mas, se este objetivo é bem conhecido, é imperativo que não se silencie os constrangimentos com que se confrontam, as estratégias que desenvolvem e os efeitos do trabalho na sua própria segurança e saúde. Na verdade, e ironicamente, aqueles que têm por atribuição garantir a segurança, a saúde e bem-estar de tantos outros profissionais, não estão eles próprios imunes aos riscos que resultam da sua atividade de trabalho e que ameaçam a sua segurança e saúde.

6.2 Perspetivas Futuras

No presente trabalho foi analisada a atividade de trabalho dos TSST a partir do ponto de vista dos protagonistas desta atividade profissional. Tendo em conta que a amostra do estudo foi constituída apenas por TSST do sexo feminino seria pertinente, num futuro trabalho, dar voz aos TSST do sexo masculino de forma a averiguar se a dimensão género interfere na leitura que estes profissionais fazem da sua atividade de trabalho.

Por fim, e como foi possível verificar no presente estudo, outros protagonistas da SST nomeadamente os trabalhadores, o empregador e até mesmo a inspeção do trabalho, interferem – positiva ou negativamente – na atividade de trabalho dos TSST. Deste modo, e sabendo que a SST depende do envolvimento de todos, seria pertinente dar também visibilidade a estes protagonistas da SST no sentido de perceber de que forma percecionam as questões da SST e a atividade desenvolvida pelo TSST em contexto real de trabalho. A análise mais aprofundada das relações estabelecidas entre os diferentes protagonistas da SST, e a promoção de um debate coletivo em torno destas questões, poderia ajudar a otimizar essas relações, a potenciar um maior envolvimento de todos e, com isso, melhorar as questões da SST nas empresas.

7 BIBLIOGRAFIA

- Aires, L. (2011). *Paradigma qualitativa e práticas de investigação educacional*. Lisboa: Universidade Aberta.
- AESST. (2012). *A liderança da gestão em matéria de segurança e saúde no trabalho: guia prático*. Bilbao, Espanha.
- Almeida, L., & Freire, T. (2007). *Metodologia da investigação em psicologia e educação*. (4.^a edição). Beja: Psiquilíbrios Edições.
- Arezes, P. & Swuste, P. (2012). Occupational health and safety post-graduation courses in Europe: A general overview. *Safety Science*, 50, 433-442.
- Bardin, L. (1977). *Análise de Conteúdo*. Lisboa: Edições 70.
- Barros-Duarte, C., & Cunha, L. (2012). Para uma construção da prevenção de riscos profissionais: a actividade de trabalho no centro da análise. In H. V. Neto, J. Areosa & P. Arezes (Eds), *Impacto social dos acidentes de trabalho* (pp. 33-64). Vila do Conde: Civeri publishing.
- Bento, A. (abril de 2012). Investigação quantitativa e qualitativa: dicotomia ou complementaridade? *Revista JA (Associação Académica da Universidade da Madeira)*, pp. 40-43.
- Brun, J. & Loiselle, D. (2002). The roles, functions and activities of safety practitioners: the current situation in Québec. *Safety Science*, 40, 519-536.
- Cabral, F. (2001). *Livro branco dos serviços de prevenção nas empresas*. (2.^a ed.). Lisboa: IDICT. Obtido em 11 de abril de 2014, de [http://www.act.gov.pt/\(pt-PT\)/Itens/Livraria/Documents/Livro%20Branco.pdf](http://www.act.gov.pt/(pt-PT)/Itens/Livraria/Documents/Livro%20Branco.pdf)
- Carvalho, H. (2005). *Higiene e segurança no trabalho e suas implicações na gestão dos recursos humanos: o setor da Construção Civil*. Universidade do Minho: Instituto de Ciências Sociais. Obtido em 18 de abril de 2014, de <http://repositorium.sdum.uminho.pt/handle/1822/6463>
- Decreto-Lei n.º 441/91 de 14 de novembro. *Diário da República n.º 262 – I Série-A*.
- Decreto-Lei n.º 26/94 de 1 de fevereiro. *Diário da República n.º 26 – I Série-A*. Ministério do Emprego e da Segurança Social.
- Decreto-Lei n.º 102/2000 de 2 de junho. *Diário da República n.º 149 – I Série-A*. Ministério do Trabalho e da Solidariedade.
- Decreto-Lei n.º 110/2000 de 30 de junho. *Diário da República n.º 149 – I Série-A*.
- Decreto-Lei n.º 276/2007 de 31 de julho. *Diário da República n.º 146 – 1.^a série*. Presidência do Conselho de Ministros.
- Decreto-Lei n.º 326-B/2007 de 28 de setembro. *Diário da República n.º 188 – 1.^a série*. Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social.
- Decreto-Lei n.º 167-C/2013 de 31 de dezembro. *Diário da República n.º 253 – 1.^a série*. Ministério da Solidariedade, Emprego e Segurança Social.
- Decreto Regulamentar n.º 47/2012 de 31 de julho. *Diário da República n.º 147 – 1.^a série*. Ministério da Economia e do Emprego.
- Diretiva 89/391/CEE de 12 de Junho de 1989. *Jornal Oficial das Comunidades Europeias N.º L 183*.
- Eurofound (2012). Sustainable work and the ageing workforce. Publications Office of the European Union, Luxembourg. DOI: 10.2806/42794.
- Flick, U. (2005). *Métodos qualitativos na investigação científica*. Lisboa: Monitor.
- Freitas, C. M. (2013). Investigação qualitativa: contributos para a sua melhor compreensão e condução. *Indagatio Didactica*, 5 (2), 1080-1101.

-
- Froneberg, B. (2006). Occupational health services - companies' friends or foes? What about the workers? *International Congress Series*, 1294, 12-18.
- Hale, A.R. (1995). Occupational health and safety professionals and management: identity, marriage, servitude or supervision? *Safety Science*, 20, 233-245.
- Hasle, P., & Jensen, P. (2006). Changing the internal health and safety organization through organizational learning and change management. *Humans Factors and Ergonomics in Manufacturing*, 16 (3), 269-284.
- Hass, Sérgio. (2012). *O sofrimento psíquico do técnico de segurança do trabalho frente à organização do trabalho pós-fordista*. Dissertação de Mestrado, Faculdade de Educação, Universidade Estadual de Campinas, Brasil.
- Higashi, T. & Inui, S. (2006). Future challenges of occupational health services (OHS) in a changing working world. *International Congress Series*, 1294, 31-34.
- Husman, P. (2006a). Challenges of OHS for changing working life. *International Congress Series*, 1294, 19-22.
- Husman, P. (2006b). Occupational health services in Finland – do they work well? Opinions of the managers. *International Congress Series*, 1294, 45-48.
- Henriques, L. (2004). *Política(s) de saúde no trabalho: um inquérito sociológico às empresas portuguesas*. Lisboa: Escola Nova de Saúde Pública. Universidade Nova de Lisboa. Obtido em 05 de junho de 2014, de <http://run.unl.pt/handle/10362/2783>
- IDICT. (2002). *Manual de certificação: Técnico Superior de Segurança e Higiene no Trabalho e Técnico de Segurança e Higiene no Trabalho*. Lisboa: IDICT.
- ILO. (2002). *Labour inspection: a guide to the profession*. Geneva: International Labour Office. Obtido em 18 de fevereiro de 2014, de http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/publication/wcms_108665.pdf
- ILO. (2011). *International Labour Conference, 100th Session, 2011*. Geneva: International Labour Office. Obtido em 21 de janeiro de 2014, de http://www.ilo.org/ilc/ILCSessions/100thSession/reports/reports-submitted/WCMS_153918/lang--en/index.htm
- Justet, L. (2013). *L'inspection du travail: une experience du droit*. Rennes Cedex: Presses Universitaires de Rennes.
- Lei n.º 59/2008 de 11 de setembro. *Diário da República n.º 176 – 1.ª série*. Assembleia da República.
- Lei n.º 7/2009 de 12 de fevereiro. *Diário da República n.º 30 – 1.ª série*. Assembleia da República.
- Lei n.º 102/2009 de 10 de setembro. *Diário da República n.º 19 – 1.ª série*. Assembleia da República.
- Lei n.º 42/2012 de 28 de agosto. *Diário da República n.º 166 – 1.ª série*. Assembleia da República.
- Lei n.º 3/2014 de 28 de janeiro. *Diário da República n.º 176 – 1.ª série*. Assembleia da República.
- Leplat, J. (2006). La notion de régulation dans l'analyse de l'activité, *Perspectives interdisciplinaires sur le travail et la santé*, 8-1, <http://pistes.revues.org/3101>
- Loosemore, M. & Andonakis, N. (2007). Barriers to implementing OHS reforms – The experiences of small subcontractors in the Australian Construction Industry. *International Journal of Project Management*, 25, 579-588.
- Miller, P., & Haslam, C. (2009). Why employers spend money on employee health: Interviews with occupational health and safety professionals from British Industry. *Safety Science*, 47, 163-169.
-

- Montero, M., Araque, R., & Rey, J. (2009). Occupational health and safety in the framework of corporate social responsibility. *Safety Science*, 47, 1440-1445.
- Neto, H. V. (2011). Segurança e saúde no trabalho em Portugal: um lugar na história e a história de um lugar. *International Journal on Working Conditions (RICOT Journal)*, 71-90. Obtido em 11 de abril de 2014, de http://ricot.com.pt/artigos/1/IJWC.2_HVN_71.90.pdf
- Niskanen, T., Louhelainen, K. & Hirvonen, M. (2014). An evaluation of the effects of the occupational safety and health inspectors' supervision in workplaces. *Accident Analysis and Prevention*, 68, 139-155.
- OIT. (2006). *Inspeção do Trabalho: 95ª Conferência Internacional do Trabalho*. Genebra: Organização Internacional do Trabalho. Obtido em 22 de janeiro de 2014, de [http://www.act.gov.pt/\(pt-PT\)/crc/PublicacoesElectronicas/Documents/Inspeccao_do_trabalho.pdf](http://www.act.gov.pt/(pt-PT)/crc/PublicacoesElectronicas/Documents/Inspeccao_do_trabalho.pdf)
- Olsen, K. (2012). Occupational health and safety professionals strategies to improve working environment and their self-assessed impact. *Work* 41, 2625-2632.
- Papadopoulos, G., Georgiadou, P., Papazoglou, C. & Michaliou, K. (2010). Occupational and public health and safety in a changing work environment: An integrated approach for risk assessment and prevention. *Safety Science*, 48, 943-949.
- Quivy, R., & Campenhoudt, L. (2005). *Manual de investigação em ciências sociais*. Lisboa: Gradiva.
- Santos, C. & Uva, A. (2009). *Saúde e segurança do trabalho: notas historiográficas com futuro*. Lisboa: ACT.
- Swuste, P., & Arnoldy, F. (2003). The safety adviser/manager as agent of organisational change: a new challenge to expert training. *Safety Science*, 41, 15-27.
- Wu, Tsung-Chih. (2011). The roles and functions of safety professionals in Taiwan: Comparing the perceptions of safety professionals and safety educators. *Journal of Safety Research*, 42, 399-407.
